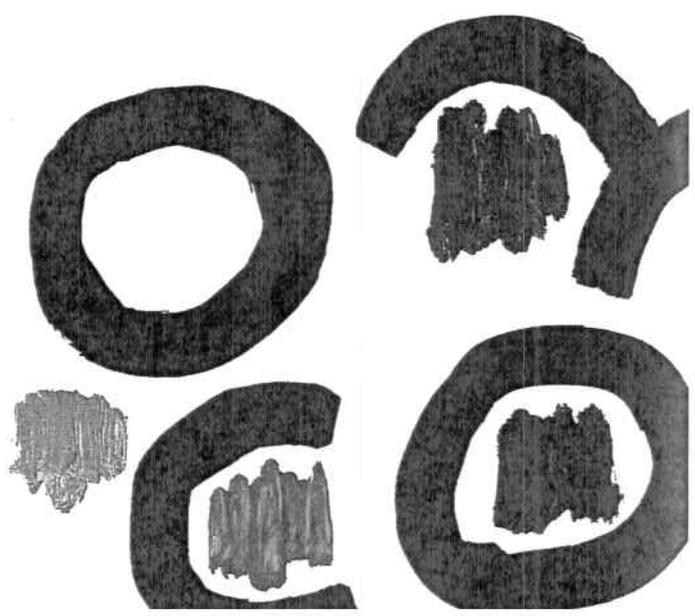




CONGRESO  
CONFEDERAL

**CC.OO.**

**INFORME GENERAL**



ON  
3

# INFORME GENERAL

al 8º Congreso Confederado de CC.OO.

**CC.OO.**

Madrid, 15 de marzo de 2004



# INTRODUCCIÓN

El propósito de este informe es lograr, desde un balance reflexivo de la actuación de la C.S. de CC.OO. en los cuatro últimos años -lo que hemos llegado a ser-, enfocar el programa de acción -lo que debemos hacer- para acercarnos, un peldaño más, a lo que queremos ser.

En estos cuatro años la actividad sindical ha sido intensa. Ha tenido mucho relieve nuestra presencia en el mundo del trabajo y nuestra proyección en toda la sociedad. Nuestra acción sindical se ha realizado en un marco socio-económico y político que conviene traer a consideración, porque no actuamos en el vacío. Por ello, tras el repaso, balance y juicio de lo hecho, el segundo capítulo debe servir para contrastar nuestra actuación con las coordenadas sobre las que queremos influir.

En estos cuatro años nuestra actividad está enmarcada en un ciclo de fuerte crecimiento de la economía española, de intensa creación de empleo, pero de un crecimiento de la economía y del empleo que, por su carácter cualitativo, nos alerta sobre su sostenibilidad y sobre su eficiencia social.

En particular, hemos advertido sobre algunos rasgos preocupantes de esta modalidad de crecimiento y sus consecuencias: la demanda interna ha tirado de la econo-



mía, pero basándose en factores que generan una grave distorsión social que podemos ejemplificar en los precios de la vivienda, que ha pasado de considerarse un bien social de primera necesidad a considerarse una inversión y un destino, al parecer obligado, del ahorro de la mayoría de las familias, con unos precios desorbitados que son un freno para la autonomía y emancipación de las personas y una amenaza (la “burbuja”) en el futuro próximo para la economía y para el bienestar de los ciudadanos, por el alto nivel de endeudamiento de las familias.

El empleo generado se ha sostenido sobre bases productivas poco sólidas y vinculadas a la coyuntura, la construcción, los servicios y el trabajo de los inmigrantes, lo que a su vez no permite mejorar sustancialmente las cifras negativas de temporalidad y de siniestralidad laboral. Ambos problemas son dependientes del desarrollo productivo y del modelo de competencia seguidos, como demuestra el cada vez mayor grado de concentración sectorial de los mismos.

El aparato productivo y las propias administraciones públicas (el sector público ha aumentado su tasa de temporalidad casi 7 puntos porcentuales desde 1996), han mostrado su desprecio por la calidad y por la productividad basadas en la mejora del capital humano para producir bienes y servicios con valor añadido y mejorar la competitividad de la economía española, que no sólo exhibe todavía cifras récord en la UE en desempleo y baja calidad del empleo, sino la balanza comercial más negativa de la UE y la segunda más negativa del mundo desarrollado tras la de Estados Unidos.

No se ha utilizado el margen de la ventaja comparativa de unos costes laborales totales (66,2% en el 2000 en la UE de 15 países) más bajos que la media de la UE, para armarse con nuevas ventajas competitivas (dotación en formación,

cualificación a lo largo de toda la vida del capital humano, I+D+i) y así despejar el futuro de nuestro aparato productivo y asegurar un empleo más productivo y por lo tanto más estable y más seguro.

Ni desde la iniciativa privada –ya que la inversión en la empresa ha caído en años de mucho beneficio- ni desde la política económica del gobierno del PP –que ha orientado el presupuesto con políticas de desfiscalización de las rentas altas y ha exhibido como coartada para no asumir sus responsabilidades la norma de la estabilidad presupuestaria- se ha cuidado de aprovechar el crecimiento para aumentar la competitividad, el empleo y, así, la cohesión social del futuro.

La UE ha seguido una senda de disociación de las proclamas y las políticas. La Cumbre de Lisboa marcó el objetivo de pleno empleo en 2010 sosteniendo en paralelo la competitividad y el modelo social. No se han cumplido los prerequisites, el primero, sostener una tasa de crecimiento, en tasa media interanual, del 3% del PIB. Ahora, tras haberse olvidado de la segunda parte del acuerdo de “estabilidad (monetaria) y crecimiento (económico)”, en la parte del crecimiento, la estabilidad presupuestaria aprieta como un dogal y más cuando el crecimiento desaparece y se bordea la recesión.

La inconsecuencia pasa factura en la UE en forma de desempleo, deslocalización de empresas, recortes sociales y renacionalización de las políticas económicas, cuando una mayor coordinación de las políticas económicas (“gobernanza económica”, ausente del tratado constitucional) era el prerequisite para fomentar el crecimiento tras la implantación de la moneda única, único garante de la posibilidad de conjugar modelo social y competitividad, de conjugar las demandas de la sociedad y de la economía.



Las orientaciones de la política económica del PP no solo han sido criticadas y denunciadas por CC.OO. Han sido combatidas en sus consecuencias prácticas, como el “decretazo” de 2002, último intento de mantener la competitividad con recortes de derechos laborales.

Hoy se extiende la idea, también en el mundo empresarial, de que hace falta reforzar la competitividad dotando a cada puesto de trabajo de más herramientas de productividad (dotación de cualificación, de tecnología, de innovación, de organización del trabajo) si no queremos perder más mercado interior y exterior frente a países que nos ganan en las viejas ventajas comparativas –costes laborales totales- y llevan años invirtiendo en las nuevas ventajas competitivas –esforzándose con inversiones masivas en educación, innovación, tecnología, etc.-, como son los 10 países que se incorporan a la UE el próximo 1 de mayo.

Nuestras acciones y nuestro discurso buscan no sólo satisfacer el interés inmediato y perentorio de millones de desempleados y precarios sino satisfacer un interés y necesidad general: mejorar la competitividad sin atentar contra la cohesión social, producir más y mejor sin degradar el trabajo, los derechos sociales y la seguridad. Lo hacemos convencidos de que son los trabajadores, el llamado “capital humano”, la riqueza del país. Son los trabajadores, cualificados con la herramienta del conocimiento y la tecnología, la condición necesaria para asentar aquí al otro capital, accediendo a nuevos nichos de mercado y evitando que la competitividad desaparezca cuando se agotan las viejas ventajas comparativas y no se han construido los instrumentos de las nuevas ventajas competitivas.

Somos conscientes de que el modelo social, que tiene su referente más tangible en las llamadas prestaciones sociales, descansa en la masividad del empleo bien

retribuido y, para ello, en la masividad o predominio del empleo altamente productivo. Los sistemas de protección social no deben adelgazarse. Deben ajustarse a las nuevas realidades y necesidades. Pero en nuestro país, donde uno de cada dos parados no tienen cobertura económica, donde no hay políticas públicas de apoyo a las familias con hijos a su cargo, donde la atención socio-sanitaria a personas con dependencia no constituye un derecho subjetivo, donde la integración de los inmigrantes requiere fuerte inversión económica, en capital humano productivo, donde el gasto público en protección social es inferior a la media de la UE, además, debe engrosarse el gasto en protección social.

Tras el importante y sostenido esfuerzo de la sociedad española en los últimos veinte años para situarse en el ámbito del Estado del Bienestar, hubiera sido y es ahora necesario promover un segundo impulso para afianzarse dentro de este modelo social. Las prestaciones mencionadas necesitan de un esfuerzo económico adicional, para el que existen márgenes suficientes al tener nuestro país una presión fiscal muy inferior a la media comunitaria, cifrada en 7 puntos porcentuales del PIB.

Particular importancia tiene lo relativo al sistema educativo, donde hemos sido absolutamente beligerantes con la orientación conservadora del PP expresada en las dos reformas, LOU y Ley de Calidad de la Enseñanza, que hemos denunciado como injustas y negativas. Lo hemos hecho porque consideramos al sistema educativo desde dos ópticas. La educación es la base de la igualdad de oportunidades de las personas y es, además, la base de la cualificación del capital humano. Tanto en términos de igualdad como en términos de refuerzo de la cualificación las reformas van en contra de lo que nosotros consideramos necesidades básicas. España tiene un gasto en educación inferior a la media comuni-



taria y el capital humano demanda cada vez más cualificación general y no selectiva. Además combatimos y combatiremos cualquier reforma que no refuerce, sino que debilite, el carácter público y laico del sistema educativo por morde los valores y de la eficiencia.

La posición de CC.OO. en estos cuatro años en el contexto de estas consideraciones generales sobre la economía, la sociedad y el trabajo que han determinado todas nuestras acciones, dentro y fuera de la empresa, y que serán pormenorizadas en la II Sección del informe, nos ha dotado de gran legitimación, dentro y fuera de la empresa, y es, a nuestro criterio, la causa de nuestro liderazgo laboral y social. Nuestro incremento afiliativo, unos magníficos resultados en las elecciones sindicales, una gran legitimación y respeto de los poderes públicos y privados son nuestro haber principal y el resultado de la orientación de nuestro trabajo y desembocan en puntos clave del programa de acción como el referido a las actuaciones necesarias para **promover un tejido productivo de calidad**.

Esta posición nos aleja de cualquier reflejo corporativo o defensivo, porque con nuestra propia capacidad de análisis y propuesta expresados sin ambages nos hemos situado en el centro del debate económico y social, de donde será difícil desalojarnos si seguimos demostrando que la defensa de los intereses de los trabajadores pasa por la defensa de intereses generales en el campo de la eficiencia de la economía y de la cohesión social.

No estamos sosteniendo una posición fácil. La autonomía sindical, una condición tan estimada, es, a veces, un motivo de incomodidad para otras fuerzas e instituciones. Esto no es, como se dice a veces, apoliticismo (¿qué más político

que luchar por la igualdad y el progreso mayoritariamente disfrutado?), no es indiferencia por los valores, es, simplemente defender estos valores desde nuestro campo de juego, con nuestros recursos propios, y consiguiendo la adhesión masiva, consciente y efectiva de los trabajadores y las trabajadoras.

Ser el primer sindicato de este país, ser la primera asociación en número de efectivos no es sólo una distinción, es una grave carga de responsabilidad que nos obliga a revisar constantemente nuestro funcionamiento, a investigar cómo mejorar nuestra capacidad de acción y, por ello, en el “programa de acción” tiene relieve el eje de una mejor gestión de nuestros recursos, que son prestados por los trabajadores y la sociedad para que cumplamos nuestro papel, que nadie más que un sindicato poderoso, democrático, no corporativo, esto es, sociopolítico, y libre, esto es, autónomo, puede cubrir.

Del análisis de lo hecho debemos extraer conclusiones para la acción futura. Debemos, de ahí, extraer consecuencias sobre nuestros errores, o insuficiencias, o carencias. Y este 8º Congreso es no sólo el tribunal de críticas o refrendo, es el laboratorio o taller de ideas y propuestas para que CC.OO. siga **CRECIENDO Y DECIDIENDO**.

Por ello, cuando decimos que la reivindicación de “trabajo estable, seguro y con derechos”, tantas veces escrita en nuestras pancartas, que tantas veces ha presidido nuestras movilizaciones, que siempre ha impregnado la posición en una mesa de diálogo, sea convenio colectivo, acuerdo interconfederal o pacto con instituciones políticas, no es una cantinela o un recurso para satisfacer a los precarios, a las mujeres, a los jóvenes, a la gente que trabaja en grave riesgo para su vida o su salud física o mental, acertamos. Porque ése es el engarce, el eje sobre el que arti-



cular justas demandas de los trabajadores y trabajadoras españoles con las necesidades objetivas, por masivas y de diversos sectores, de nuestra sociedad.

Estas consideraciones generales presiden nuestra reflexión presente y han presidido la toma de pasadas decisiones. Valgan como introducción a este Informe General, que debe abrirse con el balance de lo hecho.

# I

**Intentamos desde 2000 a 2001 un segundo acuerdo con UGT y CEOE y CEPYME que reforzase la estabilidad en el empleo** siguiendo la huella del acuerdo de 1997. Lo intentamos proponiendo reformas legales que desincentivasen la contratación temporal abusiva y que favoreciesen la contratación indefinida, reforzando las causas de los contratos de duración determinada, estableciendo límites a la utilización de sucesivos contratos temporales, modificando la actual regulación de las contratas y subcontratas y exigiendo un mayor control público de la temporalidad abusiva. Las organizaciones patronales no fueron en absoluto receptivas a nuestras demandas. Sólo buscaban desregular el contrato a tiempo parcial. Y, sabedores de que el gobierno coincidía con su propósito, se ahorraron cualquier paso en la dirección demandada por los sindicatos.

Cuando el gobierno anunció que legislaría sin esperar el acuerdo, desincentivó cualquier posición negociadora de las organizaciones empresariales y produjo una reforma sin efecto sobre la estabilidad, sin efecto sobre la extensión del empleo a tiempo parcial, pero que eliminaba garantías para los trabajadores, que acceden a esta forma de empleo porque no encuentran otra, y con el efecto negativo añadido de desincentivar la cultura de la negociación bilateral para futuras reformas.



Por nuestra parte, continuamos trabajando a favor de la estabilidad del empleo mediante la negociación colectiva y la acción sindical, y con nuevas iniciativas, como la **CAMPAÑA CONTRA EL FRAUDE EN LA CONTRATACIÓN**. No suscribimos la valoración de UGT que propuso la realización de una Huelga General y la convocó en Galicia en compañía de la CIG, sin éxito, y provocando una fisura en la unidad de acción que recorrió gran parte del trayecto sindical que estamos analizando.

El fracaso de este episodio fallido de negociación contaminó la posición de UGT en el **II ACUERDO DE PENSIONES** de 9 de Abril de 2001 donde, a pesar de alcanzarse la mayor parte de los objetivos establecidos en una plataforma unitaria, hubo dos posiciones sindicales a la hora de cerrar el acuerdo.

El acuerdo suscrito por CC.OO., patronal y Gobierno proyecta, con el horizonte adecuado, la separación de las fuentes de financiación de la Seguridad Social, permitiendo la construcción de un fondo de reserva significativo, lo cual sanea las finanzas y las perspectivas financieras de la Seguridad Social, crea un nuevo derecho de jubilación anticipada para los trabajadores del Régimen General que, en su mayoría, no han cotizado antes de 1967, y produce incrementos en pensiones de baja cuantía, que pueden, legítimamente, considerarse insuficientes, pero marca una tendencia que sólo se consolidará si hay garantías de estabilidad financiera a corto y medio plazo y consenso básico sobre la viabilidad del sistema, y, sobre todo, si conseguimos mejorar la calidad y la productividad, y, así, la retribución del empleo.

En este segundo Acuerdo indicamos también la necesidad de desarrollar la parte más débil de nuestro sistema de protección social, los servicios sociales de

atención a las personas en situación de dependencia, para generar un círculo virtuoso de satisfacción de una demanda social masiva, creación de nuevos empleos e impulso para la incorporación de más mujeres a la actividad laboral, liberándolas de estos cuidados en el ámbito familiar. Hoy todas las fuerzas políticas se marcan el objetivo que nosotros señalamos en el II Acuerdo de Pensiones.

También establecimos la indicación de seguir trabajando hacia la convergencia progresiva de regímenes de la Seguridad Social: agrario, autónomos y empleadas de hogar.

En absoluto estaba claro que el gobierno, que había enlentecido durante un año la negociación sobre pensiones y que utilizaba esta mesa como palanca de presión sobre la de estabilidad en el empleo, desease este acuerdo.

Tras el fracaso de la mesa de estabilidad en el empleo, que para el gobierno llevaba demasiado tiempo funcionando sin producir un acuerdo, CC.OO. emplazó al gobierno a cerrar el acuerdo de pensiones rápidamente, ya que la mesa estaba abierta y enfangada durante más de un año, y le anunció que una reforma lesiva de las pensiones provocaría por nuestra parte una dura respuesta con seguro y masivo respaldo social. Así se cerró este acuerdo, que da continuidad al de 1996 y que, escrito sobre los renglones del llamado “Pacto de Toledo”, ha incentivado, dos años después, a todos los partidos del arco parlamentario a suscribir otro acuerdo el 2 de octubre de 2003 que refuerza políticamente la línea emprendida: reformas consensuadas que mejoren ordenadamente las pensiones, que consoliden financieramente el sistema y que todo se produzca combinando contributividad y solidaridad para la estabilidad del sistema y buscando el mayor consenso político y social.



Con nuestra acción sostenida en este campo hemos contribuido, nosotros los primeros, a legitimar algo tan importante para la sociedad como el sistema público de pensiones en régimen de reparto y hemos despejado las dudas sobre la viabilidad del sistema proyectando un horizonte fiable.

Por ello es y ha sido clave la posición de CC.OO., único agente que con el gobierno ha negociado y suscrito dos acuerdos que han cubierto plenamente nuestras expectativas, que han evitado que los partidarios de “reformas del modelo” se salgan con la suya, que ha evitado reformas como las que han producido gobiernos de todo signo en la UE (Francia, Italia, Alemania, Austria) y que nos legitima no sólo para proponer, sino para oponernos, con toda razón, a cualquier intento de reforma regresiva.

Lamentamos la división entre CC.OO. y UGT que se produjo en estos dos episodios de la primavera de 2001. Pero reafirmamos nuestras razones en ambos casos. En el primero, porque este sindicato no debe promover movilizaciones con carácter de Huelga General sin un fuerte contenido de credibilidad para no mellar el arma más contundente de movilización laboral y, en el segundo, porque este sindicato está convencido de que, en materia de Seguridad Social, en las reformas, seguras e inevitables, de los sistemas de pensiones, la presencia sindical con criterio sólido y propio es la única garantía de que estas reformas no pasan por la “deconstrucción” del sistema de reparto para levantar en paralelo, con los ladrillos del derribo, un sistema alternativo más débil e insolidario.

Otra mesa de negociación fallida fue la tripartita con el gobierno, los sindicatos y las patronales, que abordó **“LA REFORMA DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA”**

en los últimos meses de 2001. El fracaso se debió, a nuestro juicio, a varios factores: el precedente de una regulación sin acuerdo (decreto laboral de 2001), la fisura en la unidad de acción, la falta de acuerdo en el seno de la patronal sobre sus propios intereses, y la indeterminación por parte del gobierno, quizás también por falta de acuerdo interno, sobre los objetivos y el carácter de la reforma. Ahí también hay que buscar las causas por las que, tras el fracaso de la mesa, el gobierno, sin claridad de ideas propias y con la certeza de una fuerte oposición sindical, no abordase una reforma legislativa. CC.OO. trabajó por el acuerdo sobre la base de nuestras propuestas. Pero, ante la imposibilidad de acuerdo, también trabajó contra una iniciativa legislativa unilateral.

La pretensión que sigue exhibiéndose, básicamente desde sectores doctrinales fundamentalistas y de la Administración vinculados al Área Económica del Gobierno, es la de quebrar el carácter normativo del convenio colectivo con objetivos como evitar lo que llaman indiciación de los salarios y rigidez del Convenio Colectivo. El derecho a la negociación colectiva (relaciones laborales colectivas y convenio colectivo) y el derecho de huelga son los derechos sindicales básicos, llaves para conseguir otros derechos y mejoras de las condiciones de vida y trabajo de millones de personas. Nunca lo olvidaremos. Por ello defenderemos ambos pilares con la mayor contundencia.

No estamos plenamente satisfechos del funcionamiento de la negociación colectiva, pero es a través de ella como se van mejorando las condiciones de trabajo y, por ello, en la mesa propusimos, sin éxito, el refuerzo del marco sectorial, con las articulaciones y delegaciones en materias que los negociadores estimasen conveniente hasta el nivel de empresa, para hacerlo más útil y funcional a todo el tejido empresarial.



Esta reforma es de las que siempre dice el gobierno que están pendientes. Hasta que no transcurrió la “digestión” de la Huelga General del 20-J, se estuvo hablando de retomar la discusión. Nosotros sostuvimos nuestra posición. Hay que reforzar el convenio colectivo y su aplicación y esto se realizó, adecuadamente, sin mucho contento del gobierno, con la **negociación de los ANC** para los ejercicios de negociación colectiva de 2002 y 2003 y con la prórroga del último para 2004.

No fue, por tanto, una exigencia para el aplazamiento de la reforma de la Negociación Colectiva, como se esgrime por quienes desprecian su valor (valor económico, en momentos de incertidumbre, y valor social, por sus indicaciones de empleo y salariales), sino más bien un pronunciamiento formal y reiterado, en dos ANC y una prórroga, a favor de la autonomía colectiva, que vale tanto como vale la persistencia del sindicato.

Es sabido que se trata de acuerdos obligacionales, por lo tanto de aplicación no directa o mecánica, con un conjunto de indicaciones acordadas entre organizaciones empresariales y confederaciones sindicales a los negociadores de convenios colectivos. Son indicaciones aplicables con flexibilidad: incrementos de los salarios con garantía de ganancias moderadas en su poder adquisitivo, que permitan utilizar algo del escaso crecimiento de la productividad para crear nuevo empleo, cláusulas que garanticen el mantenimiento del poder adquisitivo, indicaciones sobre refuerzo de la flexibilidad interna en detrimento de la externa, señalamiento, en el II ANC, de cláusulas para la igualdad de género e indicaciones para la construcción de observatorios industriales o de servicios sectoriales.

Estos acuerdos han recibido críticas, no sostenibles por contradictorias, de todas las bandas. Han sido criticados por indiciar los salarios, por provocar incrementos

salariales que desbordan la inflación y ceban la espiral inflacionista, por indicar recortes salariales, por ser causa de desmovilización, por no ser de obligada aplicación y por ser un corsé que impide negociar. El resultado de estos ejercicios de negociación colectiva demuestra que no han alterado la tendencia general, que no es mala, excepto en lo positivo que tiene universalizar la cláusula de revisión salarial y poner sobre el tapete cuestiones relativas a estabilidad y flexibilidad interna versus flexibilidad externa, observatorios sectoriales y prácticas antidiscriminación de género, que, si no se han desarrollado en más convenios colectivos, no es por olvido de los redactores de los ANC, sino porque los negociadores de convenios colectivos no han puesto el mismo empeño en esto que en las cláusulas de garantía salarial, ante las que hemos permeabilizado a patronales tan relevantes como la AEB, en el caso del último convenio colectivo del sector de la Banca privada.

El año 2002 fue un año de fuerte presencia y protagonismo sindical. Ya en la primavera de 2001 y en otoño de 2000, durante la negociación sobre estabilidad en el empleo, se habían convocado coordinadamente **manifestaciones masivas por los objetivos de empleo estable, seguro, y con derechos**, y movilizaciones de empleados públicos, pero el año 2002 tuvo un carácter distinto y determinante.

**LA HUELGA GENERAL DEL 20-J** como respuesta, no a una amenaza de reforma laboral, sino como muestra de rechazo a una legislación en vigor, el llamado “decretazo” (RDL 5/2002 de 24 de mayo), sus secuelas y sus consecuencias, merecen una consideración especial.

La propuesta del gobierno era un paquete (supresión de los salarios de tramitación, recortes en las cuantías y en el acceso a la prestación por desempleo, con



particular énfasis en colectivos precarios como los fijos-discontinuos o desempleados del campo de Extremadura y Andalucía) del que no se argüía más objetivo o fundamento que evitar, si caía la tasa de empleo, que se disparase el gasto en prestaciones por desempleo cuando un 50% de los parados no tienen cobertura y hay un cuantioso excedente de cotizaciones sociales tras el pago de las prestaciones, a pesar de cubrir estas cotizaciones el pago del subsidio.

El paquete era de graves recortes. Era injustificado e injusto. ¿Había materia que reformar? Sí, seguramente para eliminar disfunciones de los servicios de empleo y, sobre todo, para ampliar la protección por desempleo a los colectivos más necesitados, como veníamos demandando desde hacía tiempo. Y la discusión debió hacerse sobre el Proyecto de Ley de Empleo. No hubo ninguna posibilidad de disuadir al gobierno de realizar esta agresión y de evitar un conflicto en forma de huelga general.

No decidimos “convocar y organizar” la Huelga General para castigar a un gobierno cuya política criticábamos, ni para demostrar nuestro descontento ni nuestra capacidad de movilización, de la que algunos, propios y ajenos, manifestaron dudas, errando de nuevo. Fuimos demandando la retirada de las medidas que componían el RDL 5/2002 de 24 de mayo. Fuimos por necesidad y convicción. En unidad con UGT y contra un coro mediático que no sólo nos criticaba sino que nos disputaba el derecho a la Huelga General y a sus instrumentos, por ejemplo el derecho a desplegar los llamados “piquetes informativos”. Trabajamos duramente, de forma coordinada y eficaz. Decidimos una fecha que coincidía con la víspera de una Cumbre Europea en Sevilla que era el epílogo de la Presidencia semestral española de la UE, para significar nuestra determinación de defender, como se hacía en Europa (Francia, Grecia, Italia,

luego Portugal y Austria) el Modelo Social Europeo. Litigamos coordinadamente contra decretos abusivos en el ámbito de los servicios mínimos (Comunidad Valenciana, Galicia, SEPI) y obtuvimos decisiones judiciales ejemplares. Legitimamos la huelga general.

Y la huelga fue masiva. Y lo fueron las masivas manifestaciones ese día. Y la manipulación informativa de los medios de titularidad pública fue sancionada por la Justicia cuando decidimos recurrir en **defensa del derecho a una información objetiva**. El Gobierno acusó el golpe. Y el nuevo Ministro de Trabajo recibió el mensaje de que el grave conflicto sólo se resolvería con la reconsideración de las medidas en sede parlamentaria. El PP, aislado de todo el arco parlamentario, inició la reconsideración ante nuestra determinación de movilización demostrada el **5 de octubre en Madrid**, ante **la marcha de Córdoba a Madrid de los sindicalistas andaluces** y ante el **anuncio de una huelga general en las comarcas anadaluzas y extremeñas** agredidas con la eliminación del “subsidio agrario”, agravio estúpido a Andalucía y Extremadura. Y en febrero de 2003 celebramos allí la restitución de la prestación en forma de “renta agraria”.

Y así cerramos y cerraron el conflicto más grave que el Gobierno de Aznar tuvo con el movimiento sindical.

La Huelga General se reivindica ahora como útil cuando es necesaria. La Huelga General es la expresión más fuerte de determinación clara en defensa del Estado Social. Es la expresión, no sólo de la fortaleza, sino de la razón. El derecho de huelga también se legitima así, cuando diez millones de personas secundan el llamamiento, y, sobre todo, cuando cubre los objetivos explicitados previamente.



No todo demanda una Huelga General. No siempre puede cerrarse la ecuación acción/utilidad. Si la Huelga General se debilita como instrumento, como derecho útil y necesario para defender otros derechos, se debilita la base de sustentación de estos derechos.

Por ello lamentamos que no coincidan con nosotros quienes creen poder utilizar la convocatoria de una Huelga General cuando no suscita adhesiones masivas (primavera 2001) o no es útil y apropiada (protesta contra la guerra de Irak en 2003).

El Consejo Confederado extraordinario reafirmó las razones y la determinación para seguir manifestando **nuestra oposición a esta guerra**, injusta por no anclarse al derecho internacional, e injustificable (ahora más evidentemente tras la exhibición de las trampas argumentales de los gobernantes españoles, británicos y norteamericanos) y ratificó la voluntad de seguir movilizándose sin recurrir a la huelga general, ni necesaria ni útil, por entender que generaría una segura división entre colectivos que en la calle se manifestaban conjuntamente repudiando la actuación del gobierno español, con la mayor contundencia.

La división sindical también es un peaje por ejercer la autonomía tan predicada. La autonomía es una fuente tan necesaria de la legitimación del sindicalismo de clase como la representatividad y la afiliación. Y la legitimación sindical es parte de nuestra fortaleza.

Ha habido en este mandato tres ocasiones en la que nuestras diferencias con UGT han sido notorias y además notoriamente subrayadas. Cuando la UGT nos propuso, en marzo de 2001 y en abril de 2003, convocar dos huelgas generales rompiendo una tradición, como todas, no escrita, de trabajo unitario que

evitaba que estas decisiones, graves y relevantes, se publicitasen unilateralmente para no proyectar rupturas, y cuando, a nuestro pesar, no nos acompañó en la firma del segundo acuerdo de pensiones. Desde fuera y desde dentro se nos criticó y se dramatizó, para intentar dañarnos, de forma impostada, nuestra actitud. Nosotros sostuvimos, contra viento y marea, nuestra posición sin que la otra tuviera eco positivo entre la mayoría de trabajadores. Esto no debe ser obstáculo para perseguir en lo posible la unidad de acción sindical, que seguimos considerando una parte importante de la fortaleza del sindicalismo y por la que seguiremos transitando con toda seguridad.

Aquí, también, por primera vez, tres organizaciones de CC.OO. rompieron gravemente la disciplina confederal y el mandato del Consejo Confederal, mostrando una radical incompreensión de la esencia confederal y del gobierno democrático, que demuestra mucha necesidad de maduración. Con posterioridad atendieron al llamamiento del Consejo manifestando su voluntad de no reproducir este proceder. Lo valoramos positivamente.

Tras la huelga general del 20 de junio de 2002, tras la reconsideración del decretazo, en parte, sólo en parte, se recuperó algún clima de diálogo con el gobierno, que dio frutos.

Por sentencia del Tribunal Constitucional el gobierno se vio obligado a recomponer la articulación de la **formación continua** y aceptó en gran parte las propuestas sindicales, de manera que se estableció un modelo no plenamente satisfactorio pero aceptable y también necesario tras la aprobación de la Ley de Formación Profesional y de las Cualificaciones que ha sido una demanda histórica de CC.OO. Conseguimos también en este periodo un **ACUERDO MARCO**



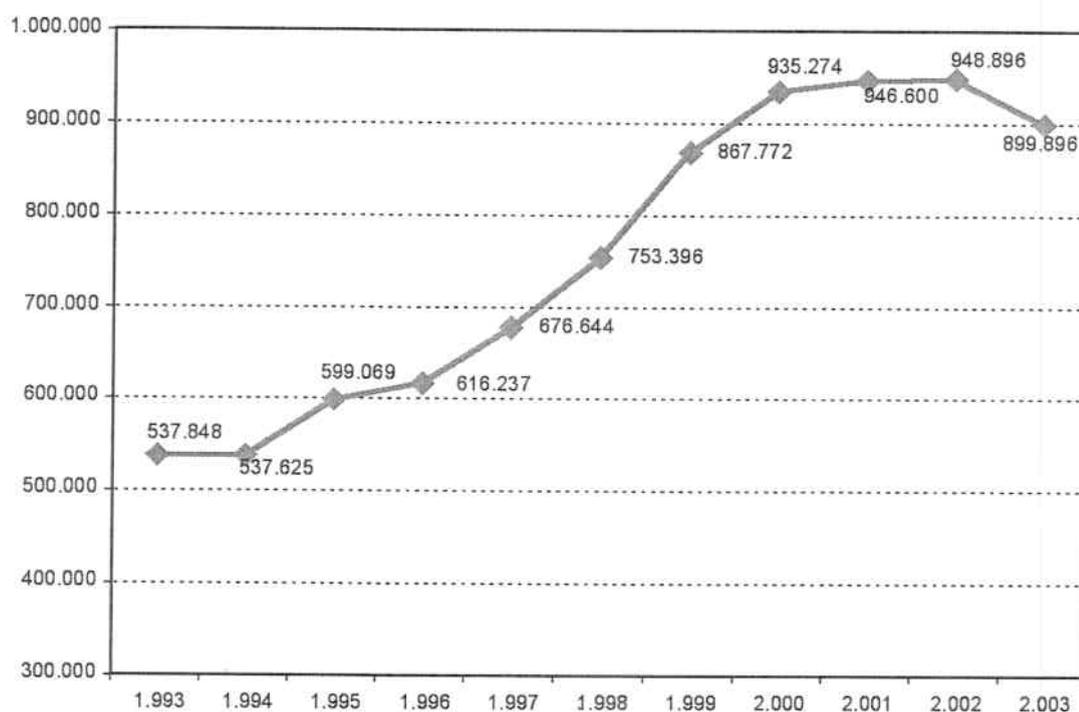
(diciembre de 2002) **sobre actuaciones en materia de salud laboral, y una aceptación de las propuestas sindicales al anteproyecto de ley básica de empleo.**

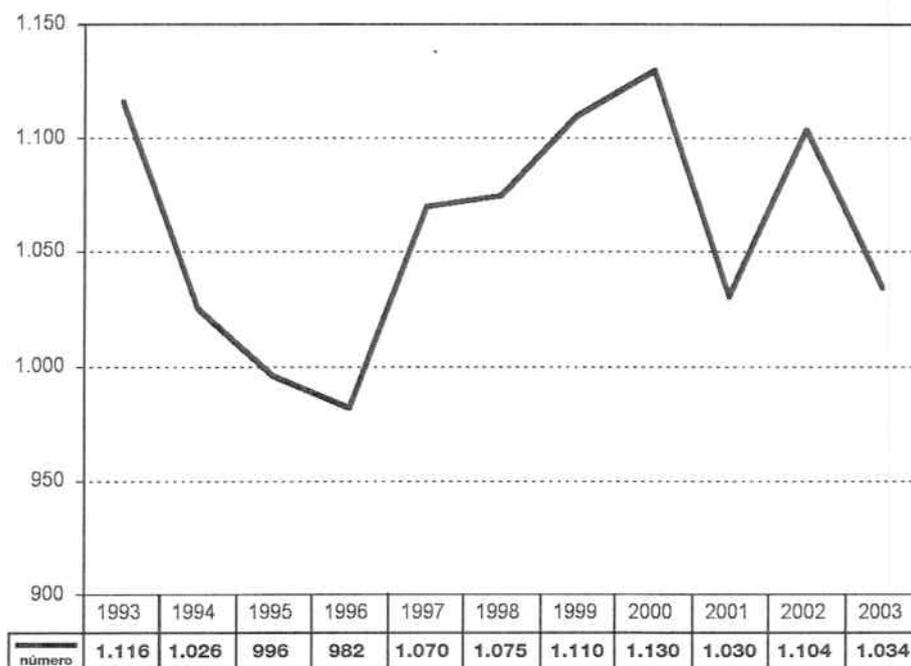
Es bueno que el informe recoja algunas consideraciones esenciales sobre estas materias.

En relación con la formación continua: queremos seguir utilizando este instrumento para la mejora de la capacitación de los trabajadores y de la competitividad del tejido productivo; queremos que la gestión de estos ingentes recursos económicos sea transparente y eficaz y, para ello, regular todos los instrumentos necesarios ya que no estamos al abrigo de las críticas objetivas o interesadas. El gobierno sindical en esta materia y su vinculación al marco contractual son casi las únicas garantías para frenar la deriva hacia la utilización por las empresas de “sus cuotas o aportaciones” para formación, rompiendo el carácter de caja única, solidario y eficiente de estas aportaciones. Fuera de estas coordenadas cualquier enfoque o aproximación al carácter de la gestión contribuye y contribuirá seguramente al debilitamiento de este instrumento de mejora de la calidad del trabajo, y en paralelo a ensombrecer nuestra propia imagen y capacidad de gestión.

En relación con la Salud Laboral: los acuerdos de diciembre de 2002 vinieron precedidos de reiteradas demandas y movilizaciones sindicales, particularmente contundentes las dirigidas por FECOMA, particularmente claras las que apuntan a la grave desregulación de las responsabilidades en actividades contratadas y subcontratadas, particularmente oportunas como las dirigidas para esta materia al poder legislativo en forma de ILP. El desarrollo de los acuerdos de diciembre de 2002, a lo largo de 2003 produce instrumentos valiosos, pero sólo ins-

trumentos, para abordar un problema. Como todos los instrumentos deben ser manejados y las manos son las nuestras, las del empresario y las de la Administración, también las de la Administración de Justicia. Los objetivos son ambiciosos porque la realidad es insoportable. La Negociación y la aplicación del Convenio Colectivo es un cauce donde debemos redoblar el esfuerzo en el próximo periodo, por su carácter normativo, por su entronque con la empresa y por su versatilidad y adaptabilidad. Pero debemos constatar que nuestro esfuerzo debe sostenerse y que no ha sido vano, ni estéril. (Gráficos 1, 2).

**GRÁFICO 1 Evolución de los accidentes con baja [1993-2003]**

**GRÁFICO 2 Evolución de los accidentes mortales [1993-2003]**

Los graves sucesos ocurridos en agosto de 2003 en la factoría REPSOL de Puertollano revalorizan los acuerdos en materia de salud laboral y evidencian la necesidad de intensificar nuestro trabajo ante el fenómeno creciente de la descentralización productiva.

En materia de Ley de Empleo debemos constatar el retraso con el que se produce esta norma legal, el último eslabón de un importante trabajo del sindicato en su conjunto para influir en la configuración de los servicios públicos de empleo, y la necesidad de ahormar a las orientaciones confederales nuestro trabajo y nuestra intervención en ellos. También la necesidad de transferir experiencias positivas y proscribir las negativas e ineficientes para contribuir a tener los servicios públicos de empleo que queremos, con más recursos, más útiles y eficaces.

Debemos constatar aquí la labor realizada por CC.OO. en el ámbito parlamentario y en el de la relación con los departamentos gubernamentales concernidos

en la gestación del proyecto legislativo conocido como **“LEY CONCURSAL”** (Ley 22/2003 de 9 de julio). El anteproyecto incluía propuestas lesivas, que debilitaban los derechos de trabajadores en casos de quiebra de empresas. El anteproyecto seguía la corriente que da prioridad, en la administración de derechos sociales, a la llamada racionalidad de la economía de la empresa. Fue principalmente el trabajo tenaz, discreto e inteligente de la C.S. de CC.OO. el que consiguió convencer a los grupos parlamentarios, incluyendo el del PP, de la inconveniencia y gravedad de la propuesta, hasta el punto de crear un consenso unánime sobre enmiendas propuestas por nosotros, trabajadas con inteligencia por grupos como IU o socialista, que consiguieron desactivar todos los riesgos y producir una legislación inevitable pero aceptable.

CC.OO., en su defensa de un crecimiento sostenible, no sólo contribuyó a las movilizaciones y protestas en el caso y en el momento de la **catástrofe del Prestige**. Promovimos con la UGT, en la ciudad de La Coruña, pocos días después del accidente, con el respaldo y capacidad organizativa del S.N. de Galicia de CC.OO. un encuentro europeo de carácter sindical para elaborar no sólo un catálogo significativo de incumplimientos de normas, de retrasos injustificables en la construcción de normas e instrumentos de prevención, de reacción a catástrofes similares y repetidas, sino un listado de propuestas al gobierno español y a los gobiernos europeos así como a las instituciones de la UE. Propusimos a la Patronal, y acordamos con ella, la creación de un fondo de apoyo al empleo en Galicia, compuesto con aportaciones de cotizaciones que el Gobierno se negó a articular normativamente de manera incomprensible. Y estuvimos en cabeza de todas las movilizaciones ciudadanas de denuncia de la incuria de la Administración y de reivindicación de medidas para que “nunca más” se repita la catástrofe.



La creciente y reconocida aportación (discurso e intervención) de la C.S. de CC.OO. en materia de desarrollo sostenible responde a un real sentido de maduración. Nuestra reflexión es sindical, por ejemplo, en lo que hemos opinado respecto al llamado “protocolo de Kioto”: el desarrollo sostenible debe serlo para la economía, pero también para la sociedad y para el medio ambiente. Si no, no habría desarrollo sostenible, porque competitividad, cohesión social y ecoeficiencia son las piezas que hay que cuadrar para que el desarrollo exista para la economía (empresa) la sociedad (personas) y el medio ambiente (recursos naturales). Así el crecimiento económico traerá beneficios, progreso del nivel de vida de las personas y respeto al activo heredado en forma de naturaleza.

Es dentro de nuestra concepción del desarrollo sostenible donde puede entenderse nuestro discurso de refuerzo a la tendencia abierta hace años a exigir a las empresas un compromiso con la sociedad y el medioambiente. Los llamados “códigos o compromisos de responsabilidad social de las empresas” surgen tras la hegemonía cultural conseguida por la consideración de la empresa como un hecho determinante para el desarrollo social y medioambiental, no sólo económico. La llamada “responsabilidad social corporativa” (R.S.C.) es una demanda democrática y por ello, cuando CC.OO. suscribió con UGT, CEOE-CEPYME y un centenar de empresas españolas el texto vulgarizado como “**GLOBAL COMPACT**”, en abril de 2002, que a iniciativa de su Secretario General promovió la ONU, lo hizo consciente de que contribuía a promover un cambio cultural que incluía al tejido empresarial, a las empresas, en el elenco de los responsables de una expansión equilibrada de las demandas económicas, sociales y medioambientales que, en congruencia, pueden promover el desarrollo sostenible.

La misma convicción fue la que determinó nuestra actuación al participar desde su inicio en la iniciativa de construir una agencia europea para la evaluación voluntaria del comportamiento de las empresas en relación con los estándares de RSC. Esta agencia, independiente, es **VIGEO**, de la cual la C.S. de CC.OO. es socio fundador y accionista.

Puede decirse que estos códigos no son regulaciones taxativas, y hay razón en la afirmación. Pero hay razón también en los que dicen que a las regulaciones taxativas sólo se llega cuando la opinión pública hegemónica expresa mayoritariamente su conveniencia. La inclusión del trabajo sindical en este frente que formula nuestro programa de acción tiene un gran sentido de presente (comprensión de la realidad) y de futuro (trabajo con los instrumentos de transformación).

Durante estos cuatro años la C.S. ha promovido muchas acciones de refuerzo de la democracia.

Cuando promovimos la celebración del **XXV ANIVERSARIO DE LA ASAMBLEA DE BARCELONA** de julio de 1976 no sólo lo hicimos para homenajear a las personas que, desde la resistencia a la dictadura franquista, sembraron el germen del sindicalismo democrático y pusieron las bases donde hay que buscar y comprender los orígenes de la C.S. de CC.OO. Lo hicimos para rendirles un tributo por su aportación a la construcción del Estado Democrático que se instituiría dos años después de la Asamblea de Barcelona, cuando se promulgó la constitución española de 1978. No lo hicimos para idolatrar un texto, que es una valiosa propuesta de articulación de la convivencia de los españoles. Tampoco para colgar de nuestras siglas el título de “constitucionalistas”. Lo hicimos para decir claramente que la libertad no se concede. Para decir que la justicia



social no es posible sin el estatuto de libertad individual que nos da la constitución democrática. Para decir que la C.S. de CC.OO. muestra con el mismo orgullo sus raíces y convicciones democráticas que sus raíces, convicciones y propuestas de equidad y justicia social. También para mostrar a las generaciones jóvenes que la defensa de la libertad es constitutiva de la ideología progresista.

Nada más adecuado, para declarar lo mismo, que haber encargado la imagen del **carnet de CC.OO.** a una persona, **AGUSTÍN IBAROLA**, que une a su condición de artista la de luchador tenaz por la causa democrática. Estamos orgullosos de que el carnet de CC.OO. tenga la firma de un luchador antifascista de antes y de ahora. Nadie mejor representa nuestra causa ni la puede ejemplificar con más tenacidad ni consecuencia.

Nuestra adhesión a la democracia, expresada en la **CONSTITUCIÓN ESPAÑOLA DE 1978**, la escenificamos en **SANTA CRUZ DE TENERIFE**, el pasado noviembre, en un acto de carácter sindical y político, organizado conjuntamente por CC.OO. y UGT, al que invitamos a la Casa Real y que, por ello, contó con la presencia del Príncipe de Asturias, donde reivindicamos la Constitución Española como base del Estado Social, del Derecho del Trabajo, como exigencia a los poderes públicos a esforzarse en promover activamente la igualdad de oportunidades, la protección de derechos de ciudadanía, el trabajo digno, la protección social, la vivienda, la educación, derechos que son jerárquicamente principales en relación con otras demandas y para los que se habilita la función sindical como pilar del Estado Social.

Decir esto es recordar también que hoy estos derechos no están en gran parte materializados, y algunos de ellos son muy básicos y elementales.

Cuando, con UGT, proclamamos nuestro respaldo y adhesión al **“PACTO POR LAS LIBERTADES Y CONTRA EL TERRORISMO”** lo hicimos porque hay ciudadanos a los que se les niega la vida en libertad y se les procura la muerte por defender la coexistencia democrática. Los sindicatos franceses apoyaron nuestra iniciativa en un gesto no sólo de solidaridad con los demócratas perseguidos y acosados en la Comunidad Autónoma Vasca, sino para mostrar el común ideario de militancia democrática del sindicalismo libre.

Cuando **el Consejo Confederal tomó la resolución sobre el llamado “PLAN IBARRETXE”** lo hizo llamando a todos los demócratas a no adherirse a idearios excluyentes y a construir siempre desde la legalidad democrática los marcos de convivencia más capaces de organizar la convivencia de personas con expectativas diversas y de colectivos con aspiraciones plurales, por supuesto también aquellos que conciben como necesario otro modelo de Estado.

Nuestras actuaciones en la empresa y en la sociedad han sido congruentes con nuestra convicción colectiva. Han sido acordes con la opinión mayoritaria de los trabajadores y trabajadoras españoles, que con su adhesión han fortalecido nuestras convicciones y han dado vigor a nuestra reivindicaciones.

Por ello han seguido nuestras convocatorias de movilizaciones. En las movilizaciones reseñadas y en cuantas hemos propuesto.

El proceso de **construcción del sindicato europeo (CES)** ha merecido gran parte de nuestro esfuerzo. Nuestra implicación en la acción de la CES ha sido de mucho relieve.



La **euromanifestación convocada por la CES en Barcelona en la primavera del 2003** demostró varias cosas. En primerísimo lugar, la capacidad organizativa de la CONC y la capacidad de convocatoria del sindicalismo confederal de nuestro país. En segundo lugar, la capacidad de análisis político de la CES y en tercer lugar su maduración progresiva. **OPORTO, NIZA Y BRUSELAS** fueron hitos de movilización sindical por la Europa social. Pero Barcelona advirtió que Europa estaba en la encrucijada: o bien se orientaba claramente al pleno empleo estable y con derechos, simultaneando la consolidación de competitividad y modelo social, o bien descargaba el problema de la competitividad en la degradación de las condiciones de trabajo. No era una advertencia nueva. Era nuestra manera de recordar a nuestro Gobierno las conclusiones de la Cumbre de Lisboa, a la que precedió la Euromanifestación de Oporto. Pero la advertencia fue oportuna, porque 2002 fue aquí el año del decretazo, en Italia el de la reforma del Art., 18 del Código del Trabajo y en Portugal el de la contrarreforma laboral más dura. Y en los tres países, fue año de durísima contestación social.

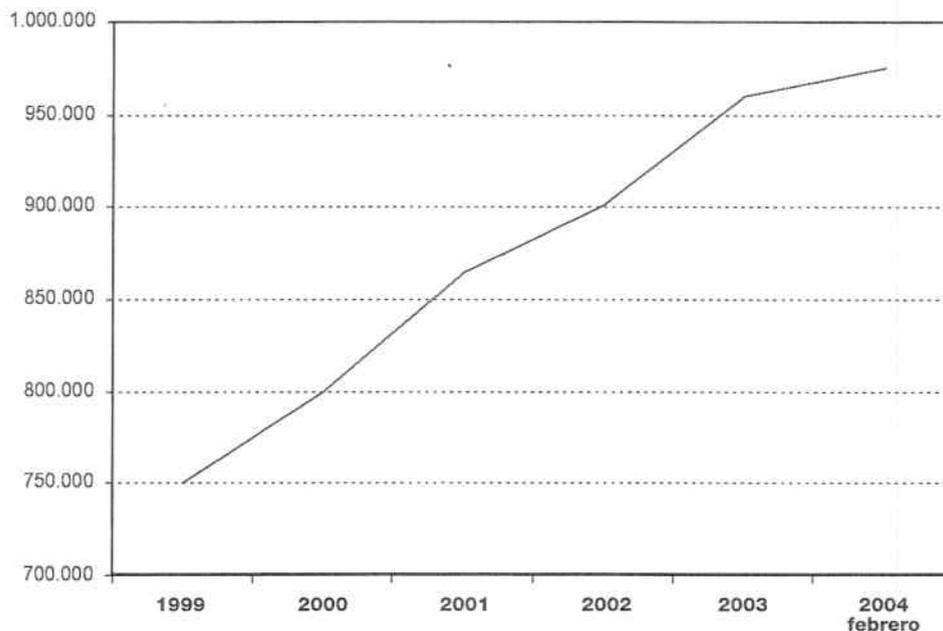
Ha sido el movimiento sindical europeo el agente que con más interés y con más contundencia se ha manifestado y ha movilizado por la Europa Social. Niza fue otro hito: la Carta de Derechos Fundamentales como parte del Tratado fue un logro sindical, como sin duda lo han sido en gran medida las inclusiones progresistas del Capítulo I del Tratado Constitucional ahora bloqueado. Pero no hemos hecho solo propuestas, nos hemos movilizado, hemos informado y hemos asumido en el ámbito europeo el papel socio-político que aquí ocupamos.

Hemos participado en el variopinto movimiento surgido en torno a los Foros sociales, Mundial y Europeo, coincidiendo con muchos de quienes quieren

construir una alternativa democrática al actual modelo de globalización. Hemos dado, con nuestra presencia activa y reconocida, en los Foros de Porto Alegre, Florencia, París y Bombay, la visión y la aportación sindical al problema u oportunidad del mercado global. Y hemos difundido nuestras respuestas a esta inquietud planetaria. Y son respuestas sólidas, constructivas y elaboradas, como el texto **“democratizar la globalización, construyendo el sindicalismo transnacional”** con participación activa de nuestra base afiliativa y de los responsables de las estructuras.

Hemos reforzado no sólo nuestra implicación sindical en estructuras (CES, CIOSL) transnacionales, sino nuestra intervención para respaldar la fortaleza del movimiento sindical en América Latina y en el Norte de Africa y Oriente Próximo. La **política de cooperación sindical**, cuyas orientaciones estableció el Consejo Confederal en 2001, ha conocido un gran impulso en este periodo. Ha tenido un apoyo muy importante en el acuerdo establecido con la Agencia Española de Cooperación Internacional para su financiación y en los alcanzados con muchas Administraciones autonómicas y locales. La Fundación Paz y Solidaridad “Serafín Aliaga” ha gestionado, estableciendo para América Latina una oficina en Lima, proyectos de formación, desarrollo organizativo de los sindicatos y apoyo a las estructuras de coordinación sindical regionales en las citadas áreas, que han tenido una gran utilidad y reconocimiento. También hemos participado activamente en los proyectos de cooperación sindical de la OIT para América Latina y de la CIOSL para los países árabes. El conjunto de proyectos de cooperación gestionados por la red de Fundaciones Paz y Solidaridad alcanzan una cuantía global de 9 millones de euros, lo que hace que CC.OO. sea, en estos momentos, uno de los sindicatos que mayor esfuerzo están haciendo en el mundo en el terreno de la cooperación internacional.



**GRÁFICO 3 Evolución de cotizantes a CC.OO. del VII al VIII Congreso**

Estos cuatro años han sido años de **crecimiento afiliativo notable** (Gráfico 3). Hay 200.000 afiliados (cotizantes) más que los inscritos en el momento del 7º Congreso. Gran parte del crecimiento puede atribuirse a un notable incremento del empleo. Pero también, sin duda, a la constante preocupación por el incremento afiliativo que desde la C.E. de la C.S. de CC.OO. se ha irradiado hacia todas las estructuras. Ha sido un crecimiento de la afiliación generalizado a todas las organizaciones de rama y de territorio de la C.S., excepto a la **FEDERACIÓN DE JUBILADOS Y PENSIONISTAS**. Esta observación indujo al **CONSEJO CONFEDERAL**, en su sesión de **14 de julio de 2003**, a aprobar una **importante resolución** para reforzar esta estructura de la C.S. de CC.OO. siendo coherentes con la orientación que damos también a la CES de incluir a la FERPA en sus órganos de dirección y estimular la afiliación sindical de pensionistas y jubilados en la CES. Ha habido también un notable incremento de la afiliación de mujeres y de personas jóvenes. El incremento afiliativo, su necesidad, su calidad, han hecho que el 8º Congreso tenga entre las líneas del Programa de Acción una referida al incremento

afiliativo y al progreso en la integración de la afiliación. Hay que diseñar no sólo objetivos, sino instrumentos para trabajar en este campo, pautar evaluaciones y correcciones periódicas de lo conseguido y proseguir por esta senda que es la garantía principal de fortaleza y autonomía de la C.S.

No debemos pasar por alto el éxito de nuestra gestión en materia de algunos servicios o actividades sindicales al servicio de los afiliados y de los trabajadores. Debemos resaltar algunas.

Nuestra iniciativa de promover **cooperativas de vivienda social** es un éxito evidente, duradero y con futuro. 20.000 viviendas sociales entregadas a trabajadores en todo el territorio, sin ningún tipo de problema relevante, con reconocimiento por parte de las personas que las habitan, las empresas con las que trabajamos y las administraciones públicas con las que hacemos programas de vivienda social han acreditado a **VITRA** como el primer grupo del país y el más eficiente en términos de gestión económica y de eficiencia social. Esto demuestra que las actividades sindicales cuyo objetivo y cuyos beneficiarios directos son los trabajadores son campo de acción sindical del mismo interés e importancia política que cualquier otro campo de esta índole. Debería esto servir para zanjar las viejas diatribas sobre la falsa dicotomía del sindicalismo reivindicativo y el sindicalismo de servicios que hay que ver desde una óptica objetiva y no prejuiciada.

Nuestra colaboración con la compañía **ATLANTIS** en el **campo de aseguramiento** ha sido otro éxito y debemos manifestar nuestro reconocimiento a Atlantis y nuestro compromiso político de futuro, que excede ampliamente de la consideración técnica, con ser ésta importante. Nuestro proyecto común es político para seguir abriendo vía al campo de la previsión en todos los terrenos



como un apoyo a la seguridad de las personas, a la gestión de los riesgos y a la creación de una cultura solidaria y de intervención sindical en esta materia, en la que no sólo debe intervenir con criterios tradicionales de mercado.

Debemos reseñar otro hito en el ámbito de la prestación de servicios como es el haber logrado recientemente una vieja aspiración común y compartida con la UGT: **La creación de una consultora común de planes y fondos de pensiones.** Seguiremos reforzando en lo concreto cuantas áreas de trabajo sindical podamos con UGT por mor de la consolidación de la unidad de acción y de la racionalidad de la gestión de ámbitos en los que el trabajo unitario es la base necesaria de la eficacia. Consideramos que un sistema complementario de previsión social, ligado a la negociación colectiva, en la modalidad de planes de empleo, es un justo complemento, no sustitutorio del Sistema Público de Pensiones que defendemos y construimos.

A lo largo de este mandato, desde la Comisión Ejecutiva Confederada, se ha orientado e impulsado en todos los frentes la reivindicación de **igualdad de trato y no discriminación por razones de género.** Hemos evaluado en el Consejo Confederado del pasado mes de marzo el primer Plan de Igualdad aprobado en el VII Congreso Confederado. Hemos registrado avances significativos y también carencias que se subsanarán con más trabajo organizado y con nuevas iniciativas. En estos cuatro años hemos incluido la perspectiva de género en los planos organizativos y políticos y hemos obtenido resultados; incremento de la afiliación femenina, de la participación de las mujeres en los órganos de dirección, de su presencia en las candidaturas de CC.OO. en las elecciones sindicales, de su participación activa en las movilizaciones generales, inclusión en el ANC 2003 del Catálogo de buenas cláusulas en la negociación colectiva, ma-

yor intervención sindical ante situaciones de discriminación laboral de las mujeres y la inclusión adecuada en nuestra acción externa y en nuestra normativa interna del objetivo de lucha contra la violencia de género. Los resultados positivos son aún insuficientes para alcanzar los objetivos que nos marcamos. A pesar de las dificultades obvias, a pesar de la evidencia del abandono frecuente de las orientaciones sindicales ante la primera dificultad para instrumentarlas, debemos proseguir firmemente este trabajo, reforzando la cooperación entre Secretarías para implementar las propuestas e iniciativas intensificando los esfuerzos en torno al objetivo del acceso de las mujeres al empleo estable y al de la eliminación de las diferencias retributivas. Debemos ampliar la difusión de nuestra política en este campo a través de la revista “Trabajadora”, preservando y reforzando el espacio de la Secretaría de la Mujer y manteniendo constantemente la tensión para impulsar este vector de acciones a favor de la igualdad de trato y de la eliminación de las discriminaciones de género.

Hemos progresado también en la afiliación, en la integración y en la articulación de propuestas del **colectivo de jóvenes**. En este campo hemos de destacar el trabajo realizado en un doble sentido: de un lado en el tradicional trabajo desarrollado en el ámbito socio-político, y de otro, en el esfuerzo por “sindicalizar” las Secretarías de Juventud. En el primero de ellos, deben citarse, desde la movilización que consiguió paralizar el borrador de Ley de Servicio Civil, hasta la asunción de demandas de colectivos estratégicos en nuestra concepción de futuro, como nuestro apoyo a las reivindicaciones del Colectivo de Jóvenes Becarios e Investigadores, pasando por una activa comunicación con un movimiento asociativo y estudiantil que dinamizó no sólo las movilizaciones contra la guerra de Irak y contra la actuación del gobierno en la catástrofe del Prestige, sino que se implicó con nosotros en las movilizaciones contra las dos reformas



educativas del gobierno del Partido Popular, arriba citadas y de gran relieve, y, por último, la evidente y masiva adhesión de jóvenes a la Huelga General y a las manifestaciones sindicales del 20-J de 2002.

Sin embargo, ha sido el segundo eje de trabajo el más novedoso, el que mejores resultados ha obtenido y más expectativas de futuro ha abierto. La “sindicalización” de las Secretarías de Juventud ha permitido, mediante la apertura de espacios de trabajo en común con otras secretarías, orientar y debatir sobre estrategias sindicales para una acción sindical útil para los jóvenes y practicada por los jóvenes (negociación colectiva, empleo, acción sindical, formación y salud laboral). En este sentido hemos de resaltar el hecho de que las Secretarías de Juventud hayan desarrollado su actividad dando prioridad al trabajo en las empresas, comenzando a consolidarse como un brazo más de la acción sindical general de la organización, aunque prestando especial atención a los problemas propios de los trabajadores y trabajadoras jóvenes.

A ello ha contribuido el avance conseguido en la extensión organizativa de las Secretarías de Juventud, que ya cuentan con estructuras estables en la práctica totalidad de organizaciones territoriales y algo menos en el ámbito de las federaciones. La creación y consolidación de estas Secretarías ha contribuido a mejorar el trabajo afiliativo, la presencia de jóvenes en nuestras candidaturas electorales y la preparación de cuadros para seguir renovando la estructura sindical. Debemos proseguir esta tarea, no ya para ser un punto de referencia para los jóvenes por nuestra capacidad de protesta o movilización, sino para que entiendan ellos y entendamos nosotros que en nuestras reivindicaciones sobre el modelo productivo, sobre el conocimiento como herramienta de productividad alternativa a la degradación masiva del trabajo asalariado, están unidos su futuro y el nuestro.

En el trabajo relativo a la **inmigración** hemos soportado, denunciado y combatido un marco de indefinición grave de la Administración. Reformas reiteradas y sin aparente resultado de las llamadas “Leyes de extranjería”, no sólo revelan una aproximación parcial a lo que es un fenómeno masivo, irreversible a corto y medio plazo, incoercible y que esconde o manifiesta, entrelazados, riesgos y oportunidades. Por supuesto, hemos hecho aportaciones a todas las reformas legales, a la articulación de los llamados “contingentes” y hemos consolidado nuestra red de centros de apoyo (CITEs) a los trabajadores inmigrantes. No hemos impregnado suficientemente a todas nuestras estructuras de impulso a la integración afiliativa, a la inclusión del epígrafe “inmigración” en las agendas de la acción sindical en los sectores concretos y en la negociación colectiva o en los planes de expansión afiliativa y en su integración en nuestras estructuras sindicales. Y, por ello, el trabajo, junto con las orientaciones y los análisis, debe ser reforzado intensamente.

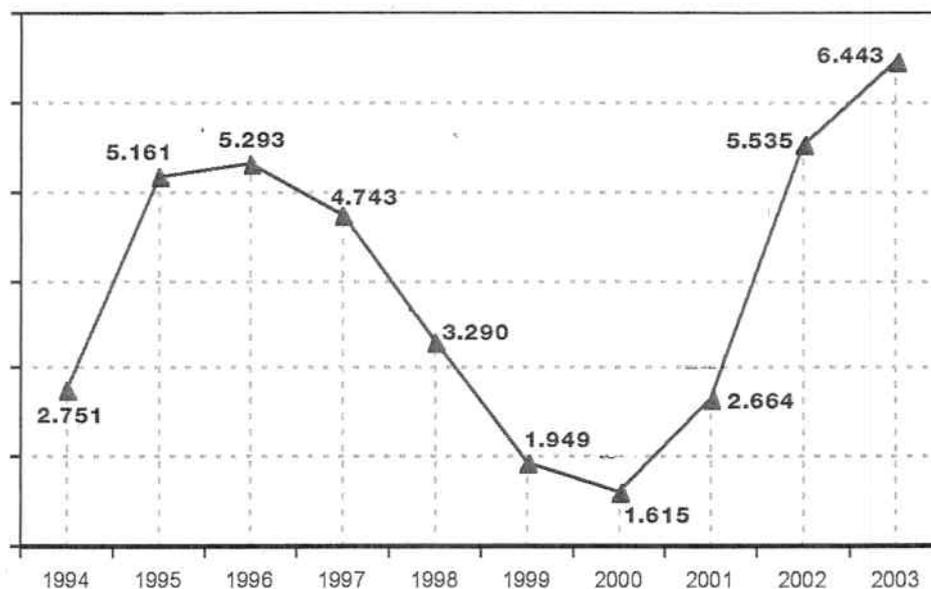
Estamos ante el grave problema conocido de una gran bolsa de “inmigrantes sin papeles” que sobrevive en nuestro país, en gran parte explotado fuera de la ley; que este colectivo se engrosa en proporción alarmante y no tiene vía suficiente de drenaje hacia la regulación laboral y la integración social; que el dispositivo administrativo, de regulación y de vigilancia laboral y las dotaciones para integración social son claramente insuficientes. La exigencia aquí es política. La formación de un nuevo gobierno debe potenciar la apertura de una mesa de diálogo monográfica y operativa, con el doble objetivo de revisar y reforzar los procedimientos e instrumentos de gestión tanto para encauzar la inmigración por vías regulares como para reducir la bolsa de irregularidad y asegurar un funcionamiento legal y transparente del mercado de trabajo. Y en lo interno, el refuerzo a la acción sindical concreta, a la vigilancia y mejora de sus condiciones de trabajo y a la atención en la negocia-



ción colectiva, así como a su integración en el sindicato, nos exigirán reforzar los recursos sindicales dedicados a ello.

El evidente progreso experimentado en el **campo de la representatividad** (Gráfico 4) de nuestras siglas se plasma en un magnífico resultado en el conjunto del número de delegados y delegadas en fecha de 31 de diciembre de 2003, tanto en número de delegados totales, como en diferencia con otras opciones, como en proyección o tendencia general. Se corresponde esta tendencia a nuestra capacidad de intervención en la empresa, en la sociedad y en la política institucional. Se corresponde a nuestro incremento afiliativo y a nuestra capacidad para ir mejorando, y somos “manifiestamente mejorables”, en la utilización ordenada y eficiente de los recursos y herramientas que nos son dadas o vamos construyendo con nuestra propia iniciativa y esfuerzo.

**GRÁFICO 4 Evolución del diferencial de CC.OO. en relación con UGT**  
Serie 1994/2003 a 31 de diciembre, diferencial de delegados/as en cómputo dinámico



Fuente datos: Sistema Integrado de Gestión de Información Sindical 27/01/2004

Nuestro avance en representación se produce como el principal aporte al crecimiento de la representatividad del sindicalismo de clase y confederal. Pero somos la primera fuerza y la que más crece. El modelo de determinación de la representatividad en nuestro país goza de nuestro consenso a pesar de exigirnos un duro y persistente trabajo, cada vez menos periódico, pero aún muy concentrado en ciclos. La extensión al tejido de la pequeña empresa es costoso pero, a la vez, es la clave de la sindicalización si se utiliza para reforzar el trabajo de la negociación colectiva y de la afiliación. Si no será baldío. Sólo la asunción por el sindicalismo del protagonismo de las estructuras sindicales en las pymes, donde existen delegados y delegadas de CC.OO., completará el trabajo de los equipos de extensión que trabajan en la campaña de EE.SS.

La afiliación de los delegados y delegadas que llevan las siglas de CC.OO. es un objetivo a cortísimo plazo. La integración en el trabajo de las estructuras sindicales que encuadran un sector empresarial debe hacerse sin solución de continuidad tras su elección y afiliación.

La tasa de representatividad conseguida es exponente de nuestro trabajo, de nuestra aceptación sindical por los trabajadores. Es una grave responsabilidad, pero es, sobre todo, una magnífica plataforma de proyección.

La afiliación sindical no debe ser sólo un reto y un objetivo permanente. Debe ser el primer objetivo. La fuerza sindical está en la afiliación masiva. Ahí está la inteligencia y el conocimiento de la realidad, la capacidad de hegemonía cultural dentro y fuera de las empresas, la capacidad de generar opinión, y, por lo tanto, movilización. Ahí está, también, la base de un proyecto sindical libre y



autónomo, por su solvencia económica y organizativa. Por lo tanto, debe ser el primer objetivo del programa de acción que apruebe el 8º Congreso.

Durante estos cuatro años hemos hablado mucho de la afiliación. Y hemos valorado muy positivamente el incremento. Pero conocemos claramente donde están los déficits de nuestro trabajo. Ya no vale, si no caeremos en el cinismo, otra cosa que abordar un trabajo sistemático, general, con evaluación constante para incrementar constantemente la afiliación y la fidelización de ésta. Para incrementar cuantitativamente (crecimiento) y cualitativamente (integración y participación) el carácter de la afiliación a CC.OO. Por ello este punto del programa de acción debe trabajarse en el Congreso con rigor, ilusión y voluntad.

El balance reflexivo de los hechos y de sus resultados es el que nos ha inducido a debatir un programa de acción claro, para convertirlo en orientaciones lo más unívocas, lo más evaluables y lo más factibles posibles. Es la “hoja de ruta” para los órganos de dirección. El crecimiento afiliativo es para crecer en capacidad de decisión.

Ahora es necesario analizar el marco en que hemos operado, cómo ha determinado nuestra acción y cómo ha sido afectado por esta acción. También debe ser considerado como la plataforma sobre la que operaremos con el Programa de Acción.

# II

El marco donde se ha realizado nuestro acontecer, nuestras iniciativas y nuestro trabajo en estos cuatro años tiene algunos rasgos determinantes sin los cuales el sentido de nuestro trabajo, sus dificultades y sus logros, no sería visto con nitidez.

Hemos trabajado con un gobierno de mayoría absoluta del PP, con la UE estancada en su desarrollo político y sin capacidad de respuesta ante los retos económicos y de política exterior y en un contexto mundial marcado por la iniciativa de EE.UU. en particular desde el 11 de Setiembre de 2000, iniciativa que ha incluido intervenciones militares en Afganistán e Irak, esta última ya en abierta discrepancia con la legalidad internacional expresada por ONU y con una fuerte contestación de la opinión pública, en particular la europea y más aún la española.

**La transformación del orden mundial da un protagonismo sin precedentes y sin contrapesos a la política económica y militar de EE.UU.** El unilateralismo provoca el debilitamiento de la única instancia, ONU, que proyectaba la idea



de orden jurídico internacional y ha puesto en evidencia la necesidad de nuevos equilibrios y formulaciones.

El brutal **atentado terrorista del 11 S** puso encima de la mesa la fragilidad de los esquemas de defensa y seguridad al ser la primera agresión que recibe en su territorio la primera potencia mundial. La solidaridad que nosotros expresamos con las víctimas y con su país no justifica en absoluto decisiones posteriores del gobierno conservador de Bush. No se legitima la democracia frente al terrorismo formulando la teoría de la “guerra preventiva”, separándose de las decisiones de la ONU o pretendiendo ser el intérprete y ejecutor de sus resoluciones. No se deslegitima el terrorismo de bandera fundamentalista sin ser absolutamente exigente, como potencia hegemónica, en la búsqueda de la justicia y la paz en el conflicto israelo-palestino, que es una de las causas que impostadamente esgrimen como bandera las organizaciones terroristas. No se puede violar impunemente la racionalidad, el orden jurídico internacional y, al tiempo, argüir defensa de intereses económicos de parte sin deslegitimar ante millones de seres que mueren y malviven en el atraso económico y social, la prevalencia de los valores civilizadores, y lo son, de la democracia. No se puede legitimar el orden democrático manteniendo reductos donde, como en la base norteamericana de Guantánamo, el derecho y el respeto a la dignidad de las personas se excluyen intencionada y obscenamente.

El unilateralismo norteamericano va cargado de “nuevo orden económico” que proclama al mercado como sustrato de las relaciones económicas y arrastra un discurso descalificador del sector público en nombre del libre comercio y de la supremacía de la iniciativa privada. Todo ello desde la reserva de su política –negativa a

suscribir el protocolo de Kioto, guerra arancelaria con la UE- que proyecta no sólo la visión unilateral sino la visión descarnada del interés de parte.

Que el orden mundial debe ser multilateral lo exige la razón y la experiencia. Pero ¿dónde se construyen los otros polos? Europa y América Latina son áreas de nuestro interés y relaciones.

La **UNION EUROPEA** no está a la altura de las demandas de sus ciudadanos ni de las demandas de ciudadanos de otras latitudes que han visto en el modelo social europeo (EUROPA SOCIAL) y en el proceso de integración transnacional (EUROPA DE 25, MONEDA ÚNICA) más grande que conoce la humanidad un ejemplo de organización de la convivencia bajo instituciones democráticas, de ordenamiento económico y social que compatibilicen crecimiento económico y cohesión social. La moneda única en la Unión Europea ha sido un factor positivo por ser el primer instrumento y principal de armonización de la vida cotidiana de millones de personas muy alejadas físicamente, por ser también un factor de eficiencia del mercado y por constituir el euro una moneda fuerte.

Pero se ha aflojado el vector europeísta, justo en el momento más crítico. Se han consolidado las tendencias renacionalizadoras en el momento más inoportuno, en el momento de la moneda única y el equilibrio presupuestario, logros que, de no acompañarse de coordinación transnacional de las políticas económicas de los países de la UE, serán frenos a la competitividad y a la cohesión social.

Se ha disgregado, por países o por bloques de países (proatlantistas y continentales) la intervención europea en política exterior, cuando los focos de atención



están en las proximidades de la UE y, por ello, más necesaria es una política exterior y de seguridad común.

Y, como consecuencia, se ha embarrancado la aprobación del Tratado Constitucional en el semestre de presidencia italiana, que no ha sido capaz de poner sobre la mesa una propuesta de consenso para las reformas institucionales necesarias para el tramo siguiente del camino de la UE, justo en el momento de la mayor ampliación, la Europa de los 25, como dice la CES, la reunificación de Europa el próximo 1º de Mayo. Europa está en la encrucijada.

Cuando, a principio de la década, en el año 2000, en la Cumbre de Lisboa se estableció el objetivo de **PLENO EMPLEO** en el 2010, la CES compartió con las instituciones de la UE el objetivo y la estrategia para alcanzarlo. Se estimó que al pleno empleo habría que llegar compatibilizando el sostenimiento del modelo social europeo y mejorando la competitividad del tejido productivo. Para ello habría que estimular, mediante políticas adecuadas, un crecimiento del PIB de la UE en tasa media interanual sostenida que estuviese cercano al 3%. Se recomendaban reformas estructurales que favoreciesen la competitividad y el sostenimiento del Modelo Social y que se estimulase el incremento de la productividad del trabajo mediante la inversión pública y privada en herramientas de conocimiento (educación, cualificación del capital humano a lo largo de toda la vida, I+D+i) y que se utilizase el Diálogo Social, la relación estable entre agentes económicos y sociales, como instrumento de cambio.

Hoy, la UE está más alejada que entonces del objetivo del pleno empleo. Las políticas que se aplican son de desfiscalización competitiva o de desfiscalizaciones de rentas altas, y su consecuencia son los recortes de derechos sociales y las

reformas estructurales con recortes de los derechos laborales para contener los costes laborales totales como vía para sostener la competitividad.

La UE no hace políticas de crecimiento; no establece indicaciones para mantener su aparato productivo (poco se sabe de política industrial) y a algunos países el pacto de estabilidad presupuestaria les aprieta como un dogal hasta el extremo de pervertir su cumplimiento con una especie de consigna de “sálvese quien pueda”.

Siempre que hay parón en la economía, hay parón en la política europea. Y así la Convención elaboró un **TRATADO CONSTITUCIONAL** que tiene avances indudables (Europa como ámbito político, con una economía social de mercado, inclusión de los Derechos fundamentales que se incorporaron en la Cumbre de Niza a los tratados, etc...) pero que tiene la gran carencia, en el Capítulo III, de los instrumentos que pueden materializar y hacer efectivos los derechos proclamados en el Capítulo I y entre ellos el “gobierno económico”, el instrumento que puede realizar con el gran mercado y el ingente capital humano que habita la UE una masa crítica de conocimiento, competitividad y cohesión social.

La etapa semestral de presidencia italiana sirvió para confirmar los peores augurios: la Conferencia Intergubernamental nada añadió al texto de lo que debe ser la primera Constitución Europea y no pudo acordar nada que resolviese las discrepancias entre gobiernos para organizar la reforma institucional que estableciese el modo de gobierno, y el peso de cada país, en la UE de los 25. La pelea descarnada en relación con la cuantía, el reparto y el futuro de los fondos de cohesión denota no sólo una pérdida de empuje del proyecto europeísta, que tuvo el último impulso en J. Delors, sino que confirma la tendencia defensiva y



resistencialista a la renacionalización que aleja a la UE de ser el instrumento necesario e imprescindible, por su dimensión y capacidad, para garantizar mediante la vigorización de la economía, el modelo social y, mediante ambas cosas, ser, en un mundo ya no bipolar, un foco no opuesto ni enfrentado, pero diferente, al modelo de EE.UU. que amenaza con ser hegemónico, en la economía, en las relaciones políticas y en el plano cultural e ideológico. Por ello la CES, reconociendo las carencias del texto del Tratado Constitucional, apuesta por su aprobación inmediata para evitar que su aparcamiento signifique reforzar las tendencias conservadoras que quieren su revisión regresiva.

La CES ha sido un puntal del europeísmo. Emilio Gabaglio ha influido positivamente en el texto del Tratado constitucional. La proposición y la movilización por la Europa Social, por el Diálogo Social, por la Carta de Derechos Fundamentales, por el reconocimiento de unos servicios de interés general y su instrumentación normativa, por la institucionalización del Diálogo Social, son las huellas de lo que también puede verse como **maduración del proceso de construcción del sindicato europeo**, entre otros demandado y trabajado por CC.OO.

En esa línea se debe seguir. Y debemos crear hegemonía cultural sobre estos razonamientos, evidenciar el camino señalado como necesario y conseguir que en la política surjan y se consoliden fuerzas de izquierdas que tomen la antorcha de la construcción de la UE tras el mercado y la moneda única. De ello depende, en gran parte, lo que ocurra en los ámbitos nacionales. Y si estos cuatro años han sido de conflicto social en España, Portugal, Italia, Grecia, Austria y Alemania, hay que interpretar estos conflictos como la expresión de la defensa de los Estados Sociales cuando la UE no es capaz de materializar su alternativa transnacional y sólo consigue balbucear en materia de crecimiento económico.

Es obligado referirnos al necesario impulso de los objetivos de la Confederación Europea de Sindicatos, aprobados en su último Congreso de Praga, y en particular a lo que se refiere al reforzamiento del sindicato europeo, como bastión de defensa del modelo social, como garantía de una construcción europea al servicio de los ciudadanos y como instrumento de cohesión en todo el ámbito de la UE.

En **LATINOAMÉRICA**, arruinada por gobiernos en gran parte autoritarios y por políticas ultraliberales, surge la esperanza de que una izquierda renovada lidere los procesos abiertos de integración económica y política que despeje este continente de los designios de EE.UU. en la economía y en la política y que fomente unas relaciones con el norte basadas en el respeto y en una comunidad de intereses, pero que preserve la democracia, el desarrollo y la paz. Pero, estando lejos de ver esta construcción, creemos que por primera vez existen los mimbres políticos para acometerla. El movimiento sindical europeo (CES) ha sido un factor de dinamización de la UE, de consolidación y liderazgo del Modelo Social y en Latinoamérica, CC.OO., que tiene crédito y legitimación entre la comunidad sindical, ha apoyado y apoyará sin escatimar esfuerzos ni recursos esta orientación: a economía global, democracia global; a integración económica, integración política y a crecimiento económico, mayor cohesión social. Fortalecer e integrar el sindicalismo en Latinoamérica es ayudar al progreso del continente y a apuntalar las tendencias más progresistas.

Nuestro papel es y será influir para que la necesaria inversión española y europea en aquel continente con el que tantos lazos nos unen, sea acompañada de otra inversión en democracia, diálogo social, refuerzo de la autonomía colectiva



y del sindicalismo de clase, implantación de prácticas que garanticen la Responsabilidad Social Corporativa de las empresas y de todos los ingredientes para crear Estados Sociales.

La economía mundial ha vivido estos cuatro años un ciclo no precisamente boyante. Y en estos ciclos los más débiles sufren con más intensidad las injusticias del sistema, la asimetría de las relaciones entre ricos y pobres, la injusticia de las reglas del comercio. No pueden esconderse estos dramas como “inconvenientes” de la globalización económica. No pueden curarse estos males con recetas como las acostumbradas, emanadas del FMI, cuya legitimidad como terapeuta está por los suelos: más libertad para el capital, menos protección para los más necesitados, retroceso de las políticas frente al mercado.

**La CIOSL debe vigorizarse.** Debe ser interlocutor permanente de las instituciones que diagnostican, indican y regulan (FMI, OMC, BM, OCDE). Para ello debe reforzar la regionalización de sus estructuras, integrar las estructuras profesionales, reforzar sus relaciones institucionales y jugar así el papel de un centro sindical mundial con legitimación y voz no equiparable a ningún otro foro de carácter social.

**La situación de nuestro país** está enmarcada por el entorno internacional, y la gestión que nuestro gobierno ha hecho de la política y las relaciones internacionales ha sido, a nuestro criterio, negativa. En relación con el unilateralismo americano ha sido uno de los escasos acompañantes acrílicos. La gran contestación que en España tuvo la invasión de Irak revelaba que el juicio respecto a la posición del gobierno era masivamente adverso. La posición española abrió una grieta en la formación de una posición común europea que recorre

hasta hoy la UE y la sigue fracturando justo en el momento más necesario para el consenso sobre reformas políticas y aprobación del Tratado Constitucional. El giro pro-atlantista de Aznar no ha sido comprendido por la opinión pública española por su lógica no europea y por producirse en un momento donde el liderazgo de USA tiene fuertes flancos de deslegitimación. La sensación de pérdida de peso de nuestro país en las instituciones de la UE es extendida e incontrovertible.

El gobierno y su mayoría absoluta parlamentaria no han encontrado apoyos en los momentos más críticos (“decretazo”, Prestige, invasión de Irak). Esta tensión ha resquebrajado otros consensos realizados y necesarios como los obtenidos en el “Pacto por las libertades y contra el terrorismo” y el “Pacto por la justicia”. Esta tensión estuvo incluso al punto de hacer fracasar otro consenso útil y necesario conseguido “in extremis”, como fue la renovación del llamado “Pacto de Toledo” en materia de Seguridad Social.

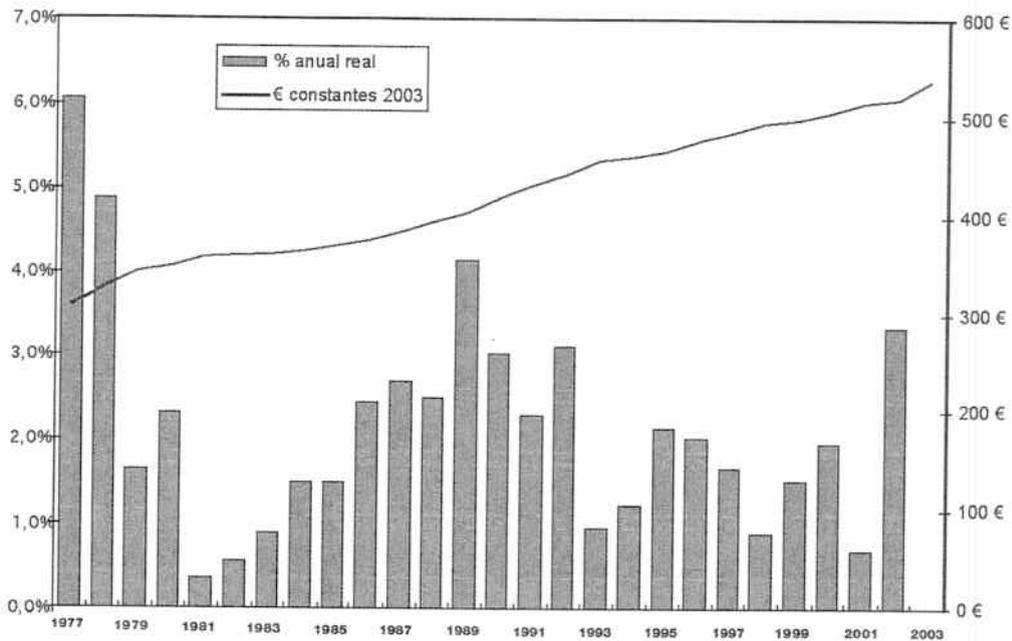
En el capítulo del **DIÁLOGO SOCIAL** el gobierno ha tenido una actitud errática hasta la huelga general del 20-J de 2002. Fue tras el cierre de aquel conflicto y la reconsideración del “decretazo” cuando el gobierno, en la obligada reforma de la gestión del Sistema de Formación Continua, aceptó en gran parte las propuestas sindicales, se obtuvieron los importantes acuerdos en materia de Prevención de Riesgos Laborales y se admitieron nuestras aportaciones más sustanciales en el caso de la Ley Básica de Empleo y de la Ley Concursal. También se consiguió, por primera vez en varios años un importante acuerdo en la Mesa general de la Función Pública con novedades estratégicas que se desarrollaron posteriormente, como la creación de un sistema de Previsión Social complementaria para empleados públicos.



Pero en la primera mitad de la legislatura, excepto el III Acuerdo Nacional de Formación Continua y el acuerdo de pensiones, el resto de las negociaciones en las que intervino el gobierno, como agente negociador o en el caso del primer episodio bilateral (sindicatos-patronales) de negociación sobre estabilidad en la contratación, cuando el gobierno legisló sin forzar un acuerdo en la mesa, fueron un total fracaso. Y podemos decir que esta cadena de fracasos (reforma laboral unilateral, fallida reforma de la negociación colectiva) culminó en el mayor fracaso, “el decretazo” que, por su contenido y por no ser una amenaza, sino una norma en vigor, fue replicado con una huelga general, originando un evidente conflicto y distanciamiento difícil de superar.

Los acuerdos de pensiones y de salud laboral han tenido efectos positivos. Por primera vez este año y en distinta intensidad en unas u otras CC.OO. hemos visto flexionar hacia abajo la curva de accidentes laborales con baja. Las pensiones han mejorado en su conjunto en todos los parámetros (incremento de la cuantía de la pensión media, ganancia de poder adquisitivo de las pensiones más bajas, incremento del fondo de reserva sobre lo previsto, nuevo derecho a jubilación anticipada dentro del concepto de la jubilación flexible, etc...) y el sistema ha vuelto a ser legitimado con el II acuerdo parlamentario y saneado financieramente. (Gráficos 5, 6 y 7)

Lo hecho sin acuerdo (reforma de primavera de 2001) no ha tenido efecto positivo sobre la estabilidad en el empleo o ha sido reconsiderado (“decretazo”), no se ha producido reforma alguna de la negociación colectiva y en asuntos de interés sindical y general, como es la problemática y las oportunidades de la inmigración masiva, las periódicas reformas de la Ley de extranjería, la sucesión de responsables políticos en esta área y la no existencia de un marco de concer-

**GRÁFICO 5** **Cuantía media pensión contributiva de la Seguridad Social [1977-2003]**

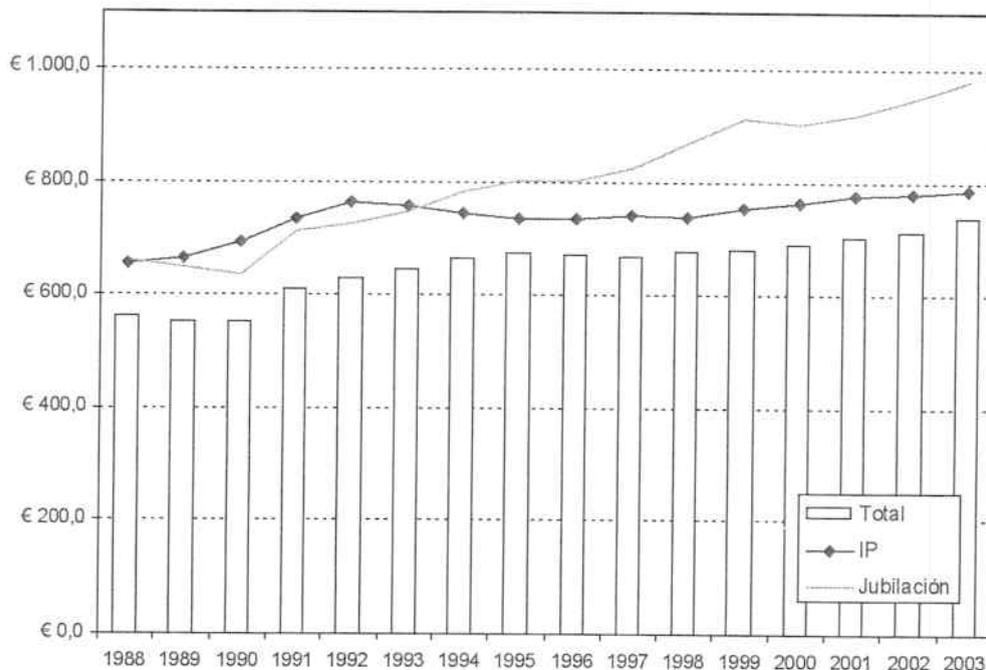
tación y diálogo estable, como en pensiones o en salud laboral, ha conducido la actuación al límite de lo conveniente: ingente bolsa de irregulares, incapacidad de determinar las necesidades para la formulación del contingente; fracaso del aparato administrativo para resolver las demandas de regularización; incremento seguro del trabajo ilegal y crecimiento constante del colectivo sin regularizar.

Este marco, en el que nos hemos tenido que mover para conseguir acuerdos, evitar o rechazar reformas lesivas y seguir demandando interlocución estable para resolver problemas pendientes y graves, ha sido inestable por falta de claridad en la actitud del gobierno y afea incluso, por poder ser tildadas de “oportunistas”, etapas de diálogo social anteriores de mayor estabilidad.

CC.OO. reivindica, por necesario, el diálogo y la concertación bi o trilateral. CC.OO. está convencida de la necesidad de reformas para consolidar derechos o mejorar situaciones y, sin querer que el diálogo social encorsete hasta el absurdo



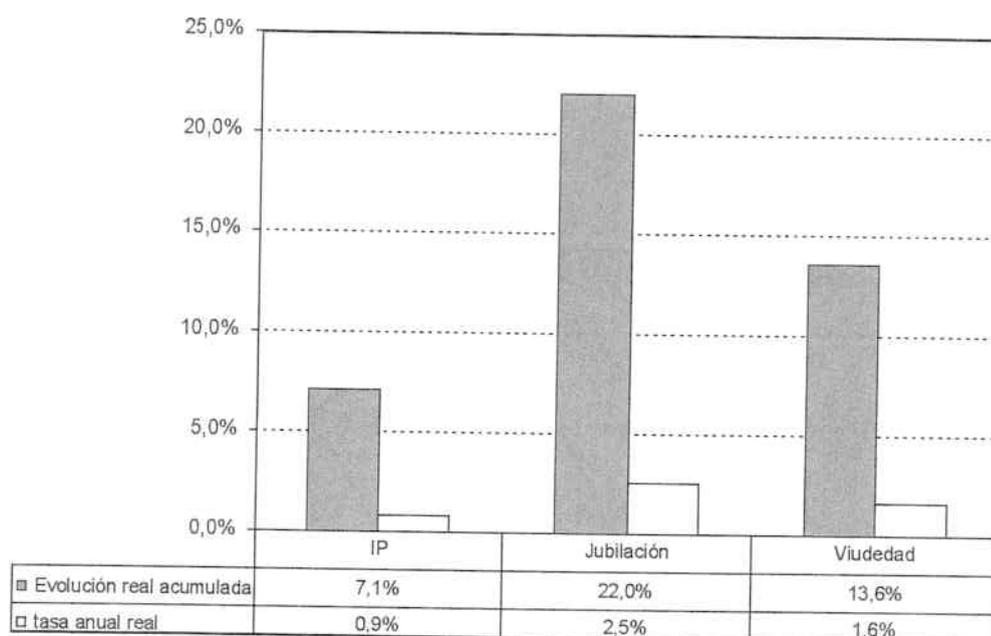
**GRÁFICO 6** **Cuantía media nuevas pensiones Régimen General**  
euros constantes de 2003



por imposible, la acción de gobierno y la capacidad legislativa del Parlamento, demanda más diálogo y concertación por experiencia: las reformas pactadas son aplicables y, hasta ahora, dan resultados positivos. Pero hay dos precondiciones para entrar con éxito en un episodio de concertación: primero, precisión y coincidencia en el objetivo a conseguir con la reforma y, segundo, no buscar deprimir la retribución o los derechos de los asalariados.

CC.OO. ha intervenido en otros marcos reguladores. Dos de ellos de importancia en el marco del Sistema Nacional de Salud: la Ley de ordenación y coordinación del SNS y el Estatuto Marco del personal del SNS. En ambos casos, pero sobre todo en el primer aspecto, un proyecto demandado por nosotros y en el que se incluyeron todas nuestras propuestas y que consiguió un respaldo parlamentario prácticamente unánime, fue importante nuestra intervención

**GRÁFICO 7** **Cuantía media nuevas pensiones Régimen General [1995-2003]**  
Evolución deducida la inflación



para apoyar la coordinación más eficaz del SNS y su mejora, por ejemplo con la inclusión de la lista de prestaciones sanitarias del SNS.

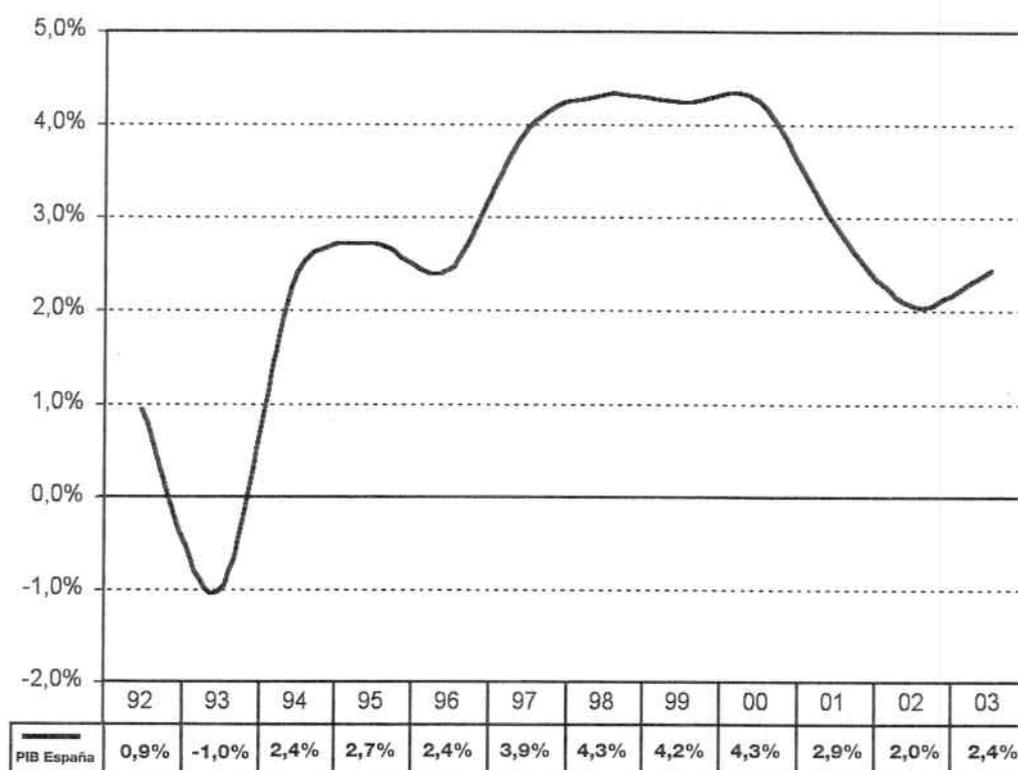
Hemos sido muy críticos con la política económica del Partido Popular, sobre todo por lo que tiene de contribución indirecta a la debilidad, que genera una fuerte incertidumbre de futuro, de nuestro aparato productivo.

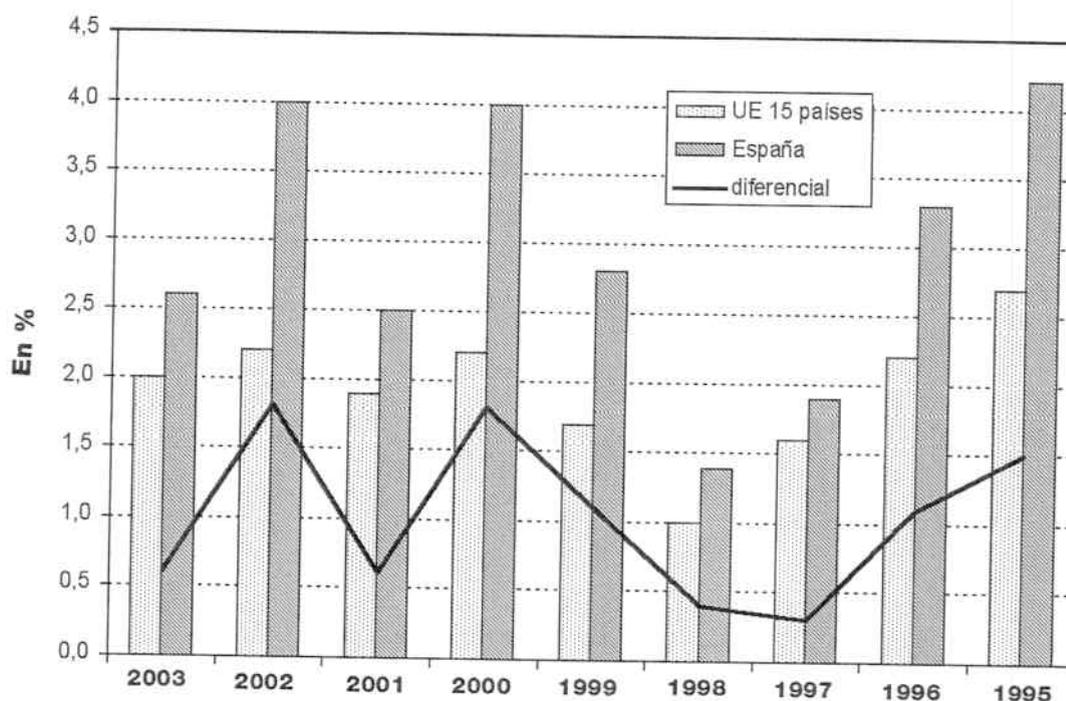
Hemos disfrutado de un ciclo de crecimiento económico sostenido con tasas de crecimiento del PIB superiores a las de la economía de la UE y se ha creado mucho empleo, más que en el resto de los países de la UE, pero no se ha generado una mayor competitividad ya que España tiene la balanza comercial más negativa de la UE y la segunda más negativa del mundo desarrollado tras la de USA. El incremento moderado del poder adquisitivo de los salarios garantizado



por las orientaciones de los ANC han permitido no agotar lo que es un diferencial (66,2%) con los costes laborales totales de la media UE, pero no se ha generado empleo más productivo, y por lo tanto menos precario, porque ni la inversión privada ni la pública se han orientado, en un periodo excelente de crecimiento, a este fin. (Gráficos 8, 9 y 10)

**GRÁFICO 8 PIB España. Evolución anual [1995-2003]**

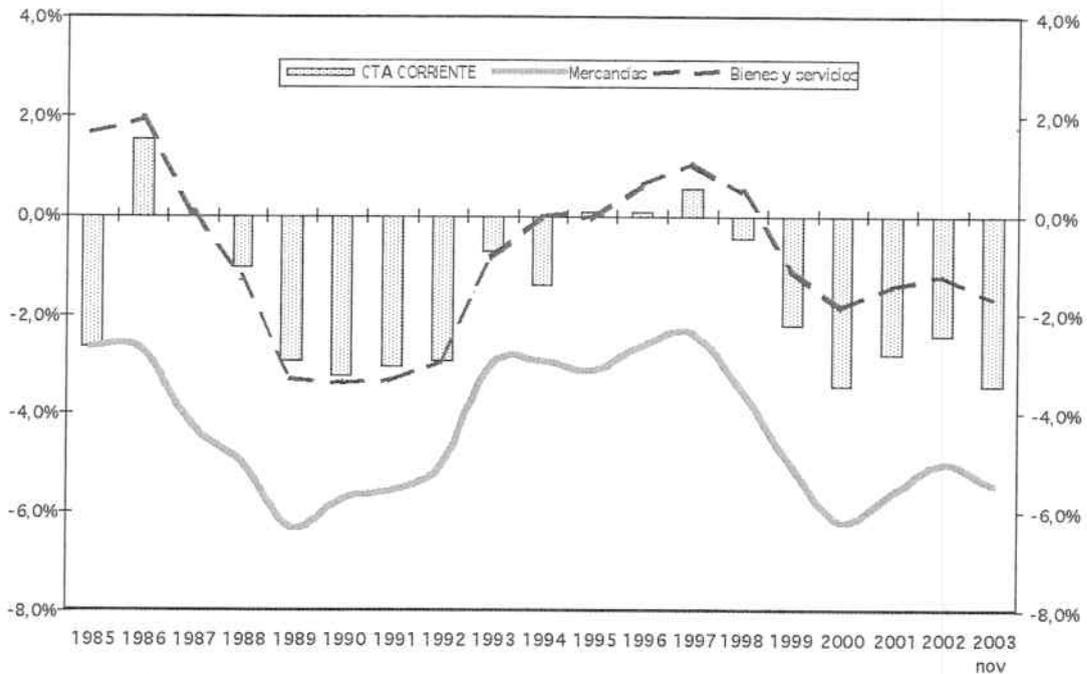


**GRÁFICO 9** Inflación. Comparación España con UE15

Así, se continúa apostando por un modelo de competencia que descansa en la vieja ventaja comparativa de los menores costes laborales –hemos seguido topando con la oposición del gobierno a revalorizar el SMI, y constatamos una caída de los salarios y de las bases de cotización de los nuevos empleos- y no se ha invertido en cualificación, tecnología, innovación y organización del trabajo que formarán la nueva ventaja competitiva en un mercado global que nos demanda más valor añadido o nos hará perder los nichos tradicionales del mercado que ocupamos hasta ahora. (Gráfico 11)

Nuestro país, con una renta por habitante que es aún el 83,5% de la media de la actual UE, tiene fuertes déficits y carencias en relación con la UE en stock de capital público en relación con su población (67,5%), en stock de capital tecnológico

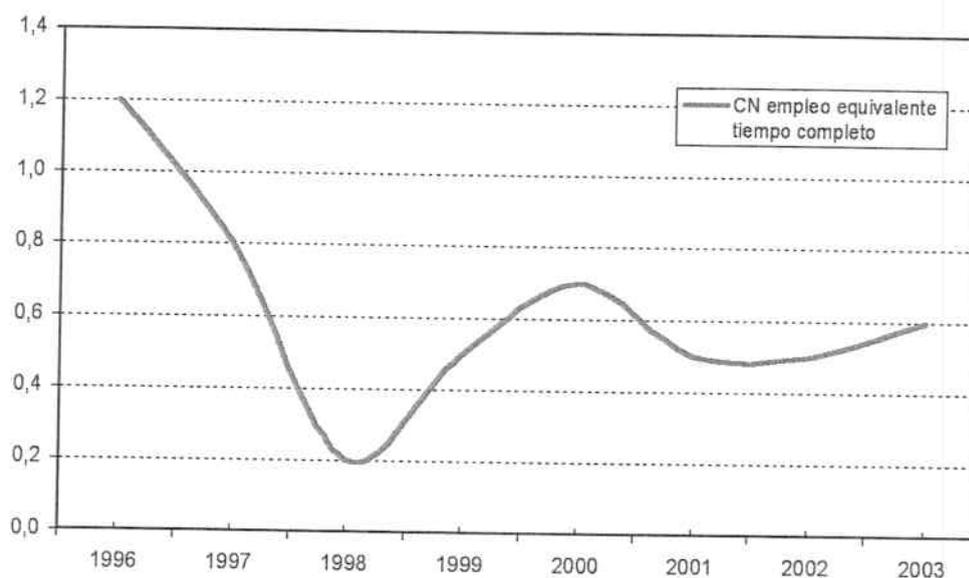


**GRÁFICO 10 Balanza de pagos. España. En % del PIB**

en relación con su población (40,8%) o en gasto porcentual de su PIB en I+D (57,0%) y en gasto público en educación en relación con su PIB (71,0%).

Hemos denunciado hasta la saciedad en los dos o tres últimos años estas carencias graves para la competitividad de la economía española, que vienen siendo diagnosticadas por prescriptores de opinión y analistas cualificados como el Foro Económico Mundial. Hemos denunciado que países que nos llevan ventaja en costes laborales totales llevan varios años doblando su porcentaje de PIB invertido en formación, educación, I+D+i, y construyendo las nuevas ventajas competitivas, para incrementar la productividad del trabajo mediante la dotación de la herramienta de la tecnología y el conocimiento.

También hemos denunciado que el retraso del sistema productivo y de las empresas españolas en su adaptación a los requerimientos ambientales europeos

**GRÁFICO 11 Productividad aparente factor trabajo**

(Kioto, Directiva de Prevención y Control Integrados de la Contaminación, que afecta a 6.000 empresas) debido a la pasividad e inacción de los responsables políticos y empresariales, puede ser muy costoso para nuestro país, en términos ambientales, económicos y laborales, mientras los demás países europeos convierten tales requerimientos en una oportunidad de innovación y modernización de su aparato productivo y de sus empresas.

Hemos permeabilizado a la opinión pública de esta tesis. Incluso el Ministerio de Ciencia y Tecnología en enero de 2003 esbozó, pero sin ninguna solidez ni continuidad, la idea de convocar un foro que incluyera a los agentes económicos y sociales para abordar este grave problema y aportar soluciones.

Pero el Gobierno del PP, tampoco ha activado la inversión pública para estos fines. Ha tenido otras prioridades. Desfiscalizar de forma indiscriminada las rentas del capital. Y producir luego tres reformas del IRPF (rentas del traba-



jo) que han aplanado la curva de progresividad de este impuesto, descargando la rebaja fiscal en un 40% de su coste para el 10% de rentas, las más altas, y repartiendo el otro 60% del coste entre el 90% restante, generando una gravísima quiebra de la equidad en el reparto de cargas fiscales, un desplazamiento de la presión fiscal hacia el impuesto al consumo con lo que tiene de regresivo y una pérdida de recaudación del 1% del PIB anual que, de no haberse producido, nos habría permitido doblar la inversión en educación, en cualificación permanente de la mano de obra o en I+D+i. Eran los ingredientes de productividad del trabajo que reclamó la Cumbre de Lisboa para recorrer la senda hacia el pleno empleo compatibilizando incremento de la competitividad y sostenimiento del Modelo Social Europeo.

La política tributaria del gobierno del Partido Popular, dirigida a beneficiar a las personas con más ingresos, especialmente gracias al excelente trato concedido a las rentas del capital, junto al espectacular aumento en los precios de la vivienda, ha originado una poderosa redistribución de la renta a favor de los mejor situados, los más ricos. Y a la par, la innecesaria pérdida de recaudación es un obstáculo para el empleo y el modelo social del futuro.

Estamos convencidos de que, o se emprende este camino, o los “decretazos” intentarán resolver, abaratando los costes laborales totales, el problema de la competitividad de una forma errada (tenemos costes laborales totales por debajo de la media de la UE y balanza comercial negativa), injusta (nuestro modelo social es menos sólido que en otros países de la UE) y absolutamente incompatible con el clima de diálogo y concertación social tan reivindicado como necesario para compatibilizar las demandas de todos los sectores.

Y estamos igualmente convencidos de que los problemas claves del mercado laboral, bajos niveles de actividad y ocupación y alto volumen de paro –concentrados básicamente en el colectivo de mujeres-, altas tasas de temporalidad –cada vez más concentradas en ciertos colectivos, jóvenes, inmigrantes, y en determinados sectores y actividades productivas-, junto a la baja productividad del empleo, no se resuelven con nuevas reformas del Estatuto de los Trabajadores. No sirven medidas generales de modificación de la norma laboral para resolver unos problemas que están cada vez más concentrados en determinados colectivos y sectores de la actividad productiva y que, como en el caso de la temporalidad, dependen más del cumplimiento de la norma que de su modificación.

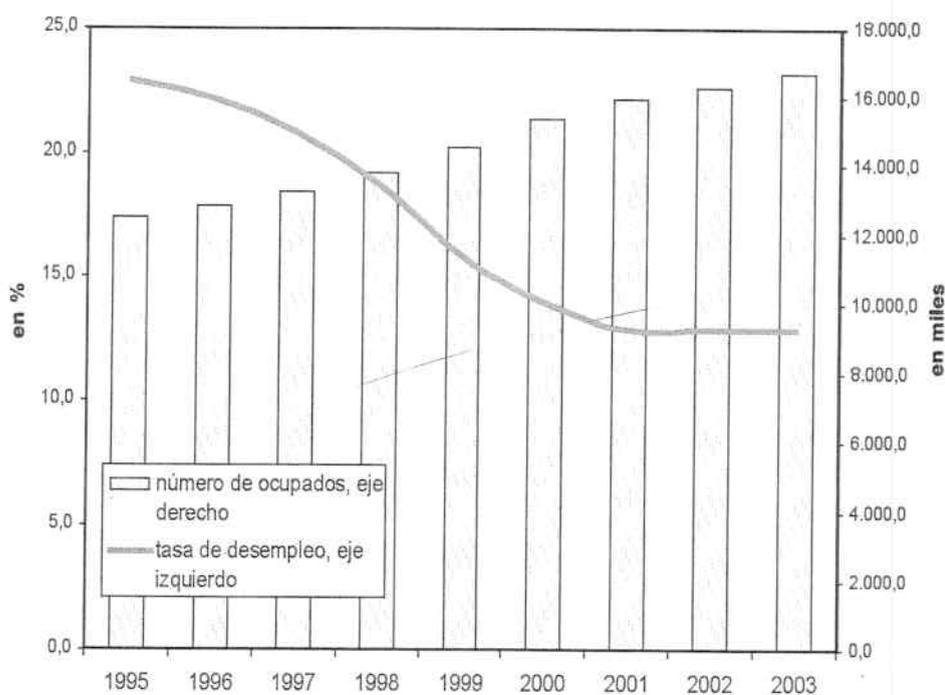
Sabemos que en los últimos ocho años ha aumentado la población activa, ha crecido el empleo, se ha reducido la tasa de desempleo y algo la tasa de temporalidad. Desde esta experiencia podemos decir que el mercado de trabajo español tiene tres retos: la incorporación definitiva de las mujeres a la actividad laboral en bases de igualdad y de conciliación del empleo y la vida privada, la estabilidad del empleo y la regulación más correcta de los flujos migratorios para la integración social y laboral de las personas inmigrantes.

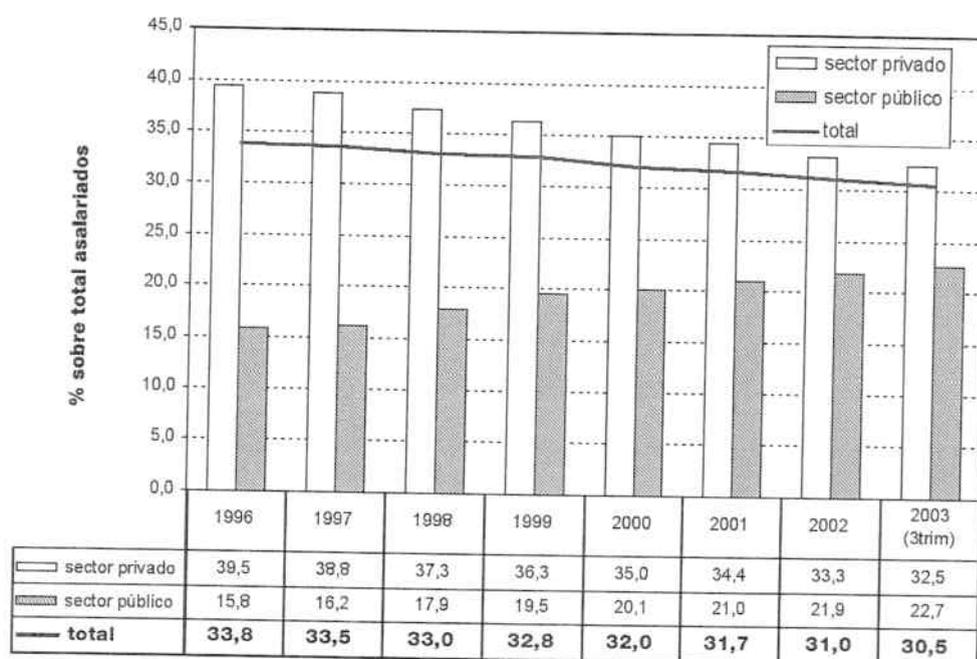
La modificación reiterada de la norma laboral no ha resuelto el problema más real: la escasez y calidad del empleo ofertado. Hay problemas estructurales (bajos niveles de actividad y de ocupación y altos niveles de desempleo y temporalidad) que comienzan a estar concentrados en colectivos, sectores y actividades productivas y con intensidad muy distinta en las CC.AA. Más de la mitad de los desempleados son mujeres; casi la mitad de las provincias españolas tienen pleno empleo masculino; la mitad de los contratos temporales se concentran en jóvenes de menos de 30 años y la mitad de la temporalidad está en seis ramas de actividad y solo la



construcción y las AA.PP. concentran el 65% del nuevo empleo temporal creado desde 1996; y el 90% de los contratos temporales son “de obra o servicio” y “eventual por circunstancias de la producción”. Estos problemas no los resolverá una modificación de la norma laboral. Los “usos y costumbres” de las empresas, la “cultura de la temporalidad”, la utilización del contrato temporal como “contrato de entrada” y el incumplimiento de la norma son hechos de peso considerable. La empresa dice ver en la temporalidad un “factor de competencia” pero la temporalidad aquí se concentra en sectores no abiertos a la competencia; la construcción y los servicios, públicos y privados. La temporalidad excesiva frena la cualificación, la especialización, la innovación y, así, las herramientas reales de competitividad estratégica. (Gráficos 12, 13)

**GRÁFICO 12 Evolución número de ocupados y tasa de desempleo**



**GRÁFICO 13 Asalariados con contrato temporal [1996-2003]**

El incremento de costes a la contratación temporal (cotizaciones sociales –1999- e indemnización a término –2001-) no han desincentivado su uso. Por lo tanto una hipotética equiparación del coste de la extinción del contrato de fijos y temporales, idea acariciada desde siempre por sectores empresariales, podría acabar con la “temporalidad estadística” pero descausalizando contrato y despido.

Sí han funcionado las bonificaciones, cuando son selectivas, decrecientes en el tiempo y limitadas en el tiempo, a la contratación indefinida.

Y si el contrato a tiempo parcial, tras cuatro reformas de distinto signo, no ha funcionado con vigor es porque “compite” con el contrato temporal y porque nichos de empleo como el de los demandados Servicios Sociales no se han explotado.



Debemos tener clara esta realidad para el futuro del diálogo social, al que siempre acudiremos, pero sin ser arrastrados por opiniones no contrastables con evidencias. Esto vale para cualquier ámbito, desde el convenio colectivo, hasta marcos de diálogo social más generales.

En el campo de la política educativa se ha producido una fuerte regresión. No se han puesto las bases de ninguna mejora, y las reformas del PP le han enfrentado a sindicatos, oposición y comunidad académica. Este asunto ha sido absolutamente prioritario para la C.S. de CC.OO. Ha sido objeto de un enfoque y de un trabajo digno de encomio por parte de nuestra F.E. de Enseñanza y tiene la doble consideración del relieve que le damos a la cualificación del capital humano del futuro y el tratamiento de la educación como base fundamental de la igualdad de oportunidades de las personas. Hemos denunciado desde nuestro ideario, y visto con suma preocupación la “deriva confesional” de la política educativa del PP que ha llevado a imponer la enseñanza de la religión en el curriculum académico, con lo que esto conlleva de involución cultural y de atentado contra el carácter laico de la escuela y de la enseñanza públicas.

En estas coordenadas internacionales y nacionales hemos desarrollado el trabajo sindical en estos cuatro años. El marco nos ha influido –atentado terrorista del 11-S; guerra de IRAQ; decisiones políticas en la UE y en España, evolución económica, etc..-. Pero hemos influido en el marco con nuestras acciones, desde las más generales –Acuerdos de pensiones, salud laboral, ANC, retirada del “decretazo”, Ley de Empleo-, hasta las más específicas –la acción sindical sectorial y territorial, la negociación colectiva en su sentido más amplio-. Nuestra posición es central y decisiva. Es una posición que hemos ganado con el trabajo de miles de personas, a las que desde este informe debemos reconocer su esfuerzo militante.

Hemos tomado muchas decisiones. No hemos escurrido el bulto. Hemos construido democráticamente las decisiones, algunas controvertidas y arriesgadas. Pero hoy somos más, más representativos y más legitimados y respetados que hace cuatro años. Tenemos más recursos y las mismas convicciones, si cabe más arraigadas.



# III

La **utilidad** de nuestro trabajo está demostrada. Lo dicen quienes más legitimidad tienen para decirlo: los trabajadores y las trabajadoras. Lo vienen diciendo, y cada vez con mayor claridad e intensidad, con su voto en las elecciones sindicales y lo han dicho en lo que tiene aún mayor claridad para expresar opinión, en el crecimiento, insuficiente para nuestras aspiraciones, pero notable de la afiliación a CC.OO., esperanzador en el caso de las mujeres y de los jóvenes. La utilidad se demuestra cuando nuestras acciones son positivas para mucha gente: en la concertación mejorando derechos –pensiones, formación profesional– o logrando instrumentos para avances demostrables si utilizamos los instrumentos que construimos –salud laboral, igualdad de trato, negociación colectiva–; en la movilización, cubriendo sus objetivos proclamados –huelga general de 20-J de 2002–. La utilidad se demuestra cuando nos convertimos en instrumento para resolver problemas graves, sea el instrumento el CITE o VITRA; la asesoría jurídica o el ISTAS. La utilidad se demuestra cuando nuestro discurso propositivo gana hegemonía cultural: necesidad de cambiar el modelo de competitividad, objetivo estratégico para la economía y la sociedad. La utilidad se demuestra con el respeto de nuestros interlocutores económicos e institucionales.



La utilidad demostrada y sus consecuencias tiran por tierra las prédicas sobre la obsolescencia del sindicalismo de clase, confederal y no corporativo, prédica interesada y a favor de la desregulación de derechos, prédica interesada contra la regulación colectiva, contra el convenio colectivo, que sigue teniendo carácter normativo y eficacia general, a pesar de todos los intentos, sólo por la capacidad de organización del movimiento sindical.

La utilidad viene determinada por las **necesidades**. Y somos necesarios cuando nuestro campo sólo podemos cubrirlo nosotros. Hay funciones propias y exclusivas del sindicato. Los ámbitos de mayor utilidad sindical son aquellos donde somos más necesarios.

Y somos necesarios, por imprescindibles, en la empresa. Ahí nuestra función produce normas de aplicación general en forma de convenio colectivo. Por eso los que quieren nuestra desaparición quieren quitarnos la llave para “normar”. Por eso CC.OO., en su “Programa de acción” en primer lugar propone **reforzarnos en la empresa** y hacer más y mejor trabajo sindical en la empresa. Ahí está la base de nuestra función y la fuente de nuestra legitimación. Somos los que firmamos al año 5000 convenios colectivos y son los convenios colectivos los que determinan las condiciones de trabajo de los asalariados. Las leyes fijan un suelo, el convenio determina.

Somos necesarios, no imprescindibles, fuera de la empresa, por nuestra voluntad. ¿Quién duda de que nuestras huellas han labrado uno y no otro sistema de pensiones? ¿Quién duda de nuestra influencia en la opinión y en la modulación de normas de mercado de trabajo? ¿Quién ha hecho de la concertación, del diálogo social, un factor legitimador de la acción política? ¿Quién ha hecho de la movilización bien orientada, bien organizada y útil un factor realmente decisi-

vo? ¿Quién ha levantado con más vigor y con más vividez que el sindicalismo la bandera de los derechos sociales, de los servicios de interés general, del diálogo social? ¿Quién, sino nosotros, hemos logrado poner en el foco de la opinión pública la lacra social de la siniestralidad laboral?

Somos más necesarios cuanto más cerca está el campo de acción de nuestras raíces: la empresa y el sector. Y, porque la prioridad está en la necesidad (“primero la obligación y después la devoción”), la acción sindical debe ser el campo de dedicación de la mayoría de los sindicalistas, el cometido al que dedicar más recursos y más inteligencia. La acción sindical es lo que nos justifica. En la empresa se produce **la afiliación** y la afiliación masiva es lo que nos convierte en sindicato de masas, con capacidad reivindicativa. Y así vemos la afiliación no como algo conveniente, sino fundamental y necesario.

Si somos útiles es porque hemos crecido en capacidad de acción y de decisión. Y, porque somos necesarios, nuestro proyecto es seguir creciendo para seguir decidiendo.

Hemos demostrado el valor de la autonomía. No somos pieza de ningún engranaje ni de ninguna estrategia. Nuestra certificación de calidad sólo se la aceptamos a los trabajadores.

Este Congreso, a tenor del balance de nuestro trabajo pasado y a tenor del marco en que nos hemos movido y nos vamos a mover, debe constituir el objetivo de la afiliación como objetivo central. Para la acción sindical en la empresa es la garantía de la mayor conexión con los trabajadores, de la mayor influencia y la mayor fortaleza. **La afiliación es la mayor fuente de legitimación entre los trabajadores** y el mejor marcador para medir aciertos y errores. Hagamos de



este objetivo una prioridad general. Es el objetivo que mejor garantiza la autonomía del sindicato, su fortaleza estructural frente a poderes privados y públicos. Vamos a trabajar seriamente, tenazmente, en esta llamada “asignatura pendiente”, de forma sistematizada, con objetivos marcados y evaluables que nos permitan corregir el trabajo a la luz de resultados numéricos.

Tomemos el objetivo de la afiliación como lo aborda el programa de acción, también en términos cualitativos: el afiliado o afiliada no es un número a sumar, es parte del sindicato, el sindicato trabaja con y para los afiliados. La vinculación debe atarse, fidelizarse con vínculos limpios: la información constante (no la propaganda); la participación en la formación de las propuestas (no la adhesión a las propuestas ni el forzado refrendo posterior); la relación de la estructura con el afiliado personalizada hasta hacerle sentirse parte activa, parte principal de la acción sindical, desde su inscripción. La afiliación debe buscarse de forma proactiva, desde el comienzo de su vida laboral en la empresa o el sector donde hay estructura, desde el momento en que se acerca a la sede a preguntar, consultar e informarse o a acceder a un servicio. Desalentar por pasividad o ineficiencia la afiliación o no personalizar la relación es la primera causa del crecimiento insuficiente del número de cotizantes.

Sabemos que no se trata de campañas, es trabajo permanente y con método acordado, con recursos útiles –económicos y humanos: cuadros entrenados– y con estructuras que evalúen y rindan cuentas a los órganos confederales.

El llamado “poder sindical” –masividad, representación, capacidad de propuesta, de interlocución y de movilización– ha crecido a tenor de los resultados de este periodo. Negarlo evidencia frustración o voluntad de dañar al sin-

dicalismo de clase. **La legitimación de CC.OO. se ha incrementado con nuestro trabajo.** La legitimación de nuestro sindicato, tan duramente conseguida, tiene enemigos. Pero es resultado y fuente de nuestro poder y capacidad de intervención. Es fundamental en una sociedad abierta, como la nuestra, en la que los intereses de los trabajadores se entretujan con los intereses generales, donde, como hemos visto y experimentado, economía y sociedad se entrelazan, donde el tipo de empresa define el modelo social y donde el tipo de trabajo asalariado define el modelo de empresa. No hay desarrollo sostenible si no conjugamos la demanda económica, la social y la medioambiental y no hay acción sindical sostenible si no nos constituimos en necesarios para la sociedad, donde nos asentamos. No hay manera de legitimarse si no es defendiendo simultánea y naturalmente los intereses de los trabajadores y trabajadoras y los intereses generales.

Por eso nuestro programa de acción habla claramente del objetivo de **modificar nuestro tejido productivo**, porque lo demanda la competitividad y el empleo. Y porque, si no conseguimos modificarlo realmente, el modelo social (no sólo el sistema de protección social) se tambalea a corto y medio plazo. Si lo vemos así volveremos a comprender la necesidad de reforzar nuestra acción en la empresa, una empresa más compleja, con múltiples centros de decisión, descentralizada en las actividades, cambiante en su ubicación territorial, que nos plantea nuevos problemas y retos y nos obliga a actuar con estrategias generales y no oportunistas, con estrategias ofensivas y no resistenciales, porque si no lo conseguimos se degrada el territorio, la sociedad y se ensombrece el futuro de la cohesión. Esta mirada a la economía y a la sociedad nos ha traído una cuota de credibilidad y de legitimación que no podemos perder sin grave riesgo de debilitarnos nosotros y la causa que defendemos.



Pero este trabajo requiere una gran tensión y el esfuerzo de todas nuestras estructuras, las de territorio y las de rama, una gran complicidad en los objetivos y una gran colaboración sinérgica.

Esto demanda **cohesión** y demanda **organicidad**.

Cuando el programa de acción propone **actuar con eficacia y transparencia** lo hace porque CC.OO. cuenta con más recursos que en ningún otro momento de su historia, y son recursos prestados para dar fruto. Como administradores de recursos (económicos) que los trabajadores ponen a diario a nuestra disposición para uso finalista, promoción del estado social, o que la sociedad nos ofrece (ordenamiento jurídico e institucional) para ejercitar las funciones que el sistema democrático determina para los sindicatos más representativos, la transparencia debe ser norma obligada de quien administra lo que no es de su propiedad y la eficacia la exige la natural limitación de los recursos. La organicidad garantiza el buen funcionamiento, democrático y eficiente, de nuestro sindicato.

La cohesión y la organicidad son fuente de poder sindical, de eficacia y de credibilidad. Ser una confederación sindical es tratar los problemas desde una visión más amplia y con ejes de acción congruentes. Es una gran ventaja sobre el sindicalismo corporativo, que no crece, sino que retrocede, pero requiere extremar la organicidad. Tenemos instrumentos políticos confederales, órganos de análisis y de toma de decisiones vinculantes para todas las estructuras. Esos órganos representan de forma ponderada a todas las organizaciones confederadas. No acatar las decisiones de esos órganos es atentar contra el poder de CC.OO., la eficacia de sus actos y la credibilidad de sus propuestas.

En las organizaciones democráticas las mayorías tienen la obligación de atender, considerar y debatir las opiniones minoritarias, pero también, y sobre todo, tienen la obligación de gobernar siguiendo los principios y las orientaciones aprobados democráticamente. De otra forma, estas mayorías harían una grave abstracción de sus responsabilidades.

Las reglas de una organización democrática son la fortaleza de la organización. El pluralismo natural en una asociación de personas tan masiva no debe ser el resultado, sino el presupuesto de una realidad vigorosa. Pero las decisiones formadas democráticamente deben aplicarse tras el pluralismo expresado antes de formar la decisión. No cabe en democracia ser partícipe de la formación de decisiones y vetar su aplicación. Si se produce este hecho se evidencia una falta de madurez democrática preocupante por su significado y dañina por sus consecuencias. Todos y todas somos iguales antes de votar. Nuestro voto decide igual que cualquier otro. Y por ello, todos y todas somos igualmente responsables de aplicar la decisión adoptada.

El sindicato confederal limita la autonomía de las organizaciones confederadas, pero es una palanca multiplicadora del desarrollo de cada organización y con ello debe comprometerse. El sindicato confederal tiene tantos instrumentos de intervención como estructuras confederadas, pero el sentido de las intervenciones no puede producirse sino hacia el mismo objetivo.

Intervenimos sobre tantos campos que es cada vez más necesaria la congruencia de objetivos y la transparencia en el uso de los recursos, que son comunes en parte, por ser confederación y por tener una concepción solidaria de las relaciones humanas. Así no podemos asumir ni la ocultación de recursos (sea o no para proteger usos inapropiados) ni la reticencia a coordinarlos. Aunque hemos



avanzado en este campo, nos falta culminar el proceso con la integración de las contabilidades y de los presupuestos. Y debemos culminarlo en este mandato.

La cohesión y la organicidad nos refuerzan para nuestros fines.

La crítica sistemática erosiona nuestra legitimación externa.

La crítica sistemática y de oficio no es vigilancia sistemática, es, sin duda, desprecio sistemático a la decisión democrática, que es la tomada mayoritariamente. Y revela una concepción inmadura de la democracia y una deslealtad al proyecto sindical. Proteger la democracia es garantizar la expresión pública de propuestas y valoraciones, pero es, en la misma intensidad, velar por la legitimación de CC.OO. y es separar el tiempo de debate para la formación de opinión o decisión del tiempo para su aplicación y posterior evaluación. Madurar en la concepción democrática es rechazar los argumentos no basados en realidades, rechazar las imputaciones sin base de hechos, es asumir que en el sindicato no hay gobierno y oposición, sino instrumentos de gestión de lo aprobado y de comprobación de sus resultados.

Hemos decidido componer nuestra Ponencia del 8º Congreso Confederado como **PROGRAMA DE ACCIÓN** y construirlo con 10 ejes de intervención diferenciados pero con un denominador común que expresa el lema del 8º Congreso: **SEGUIR CRECIENDO PARA SEGUIR DECIDIENDO**, que es tanto como ser cada vez más fuertes y mejores para ser cada vez más determinantes, o seguir decidiendo e interviniendo basados en nuestra propia fuerza, capacidad de acción y buenas prácticas.

Lo hemos hecho, primero, **en consideración a nuestra historia.**

Porque si hoy CC.OO. es la primera organización del país y el sindicato más representativo es porque se ha abierto camino con su propio esfuerzo, sus propias ideas y objetivos y porque no ha querido nunca subordinarse más que a sus fines fundacionales y a la voluntad de sus afiliados.

Por ello, el Programa de acción es, en segundo lugar, una **reivindicación de y una apuesta por la autonomía de CC.OO.** y esboza 10 ejes de trabajo desde nuestro compromiso, desde nuestros recursos y desde nuestra propia capacidad operativa. Nos movemos en un marco donde intervienen muchos más agentes, con los que nos inter-relacionamos, pero tenemos voluntad, y experiencia, para cambiar el marco y las relaciones desde nuestra capacidad de acción, sin confiar o esperar en cambios decisivos promovidos por otros.

En tercer lugar, es el **reconocimiento autocrítico de nuestras deficiencias**, del insuficiente nivel de utilización de nuestros recursos, del insuficiente nivel de vinculación con los trabajadores –afiliación– o del insuficiente nivel de nuestra intervención constante en cada empresa –acción sindical–.

Y, por último, es un programa de acción que **nos compromete** (no a seguir luchando, genéricamente, por defender ideas de cambio) **a modificar nuestras prácticas para ser más útiles a los trabajadores.** Nuestro campo de acción empieza en nosotros mismos. Nosotros somos la parte más próxima y accesible del mundo que queremos transformar. Sabemos que nuestros límites no están siempre en nuestros adversarios porque muchas veces nos sentimos limitados por nuestra propia inconsecuencia, inoperancia o incompetencia.

Podemos leer las diez propuestas del Programa de Acción como diez paquetes de indicaciones para reforzar nuestro trabajo, diez compromisos de actuación



posible para no “escurrir el bulto”; diez aproximaciones al papel del sindicalismo de clase en la realidad actual; o diez puntos de vista desde los que comprender la necesidad de actuar.

Las propuestas tienen sincera vocación de precisión para que sean objetivos precisos, huyendo de lo genérico y no comprometible, que suele ser justificación cínica de la inacción. Porque, ante la realidad adversa y dura, el sindicalismo nació y vivirá para la acción, no para, desde la mera caracterización de las dificultades obvias, difundirlas con la pretensión de que la gente, con la movilización política, genere cambios. Esa noble pretensión es la de millones de seres, también la nuestra, pero nosotros, CC.OO., somos en primer lugar un sindicato, asociación voluntaria de un millón –hoy– de trabajadores para actuar en su ámbito –empresa y sociedad– para sus fines. De ahí que el Programa de Acción proponga “cómo actuar”, cómo reforzar el instrumento, cómo seleccionar las demandas, cómo encauzar la relación conflictiva entre trabajo y capital desde la empresa para seguir decidiendo, influyendo y pesando en representación de los trabajadores.

Los puntos 1, 4, 5, 6, 7 y 8 proponen trabajar en la empresa, mejorando la intervención del sindicato de cara a los trabajadores, reforzando su papel en la negociación colectiva y el papel de la negociación colectiva, abordándolo en una nueva empresa, en una nueva y compleja realidad productiva, ante unas empresas a las que les es exigible, ya que viven de la sociedad, responsabilidad y resultados para la sociedad y con unos trabajadores donde existen franjas y desigualdades por razón de edad, procedencia y género y en un sistema económico donde calidad del empleo y calidad del tejido productivo o van juntas y juntas crecen o retroceden juntas. Esto nos obliga a reclamar también nuevos derechos e instrumentos de intervención y participación para el sindicato en la empresa.

Los puntos 2, 3 y 10 comprometen al desarrollo del sindicato dentro y fuera del país y de la empresa. Comprometen a la cohesión interna y la organicidad en la gestión de los recursos, a la ampliación cuantitativa de la afiliación y a su mejora cualitativa y a reforzar y construir el sindicato internacional en la era llamada de la globalización.

El punto 9 es nuestra reivindicación y propuesta de intervención para consolidar el Estado social, la participación de los trabajadores en la vida económica y social, desde el conocimiento de que el Estado social no es autónomo de la realidad económica.

El sindicato ha ido, a lo largo del tiempo, mejorando en capacidad de conocer, analizar y comprender la realidad. Tiene una gran experiencia acumulada en negociaciones de todo tipo y tiene demostrada capacidad de movilización. Autónomamente ha construido su visión del mundo, que no debe reiterar en cada Congreso, su visión del contrato de trabajo, de la protección social, del convenio colectivo. Tiene tablas reivindicativas en todos los frentes y en todos los momentos. Pero debe reflexionar ahora sobre cómo utilizar todo ello en el momento presente. Cómo orientar los objetivos comunes de todas las organizaciones confederadas, de todas las estructuras y los cuadros que las integran, en los próximos cuatro años. Por eso, porque se corresponde al balance del último y anteriores periodos, porque se corresponde a lo que auguran las coordenadas económicas, sociales y políticas, creemos apropiado trabajar con estos diez puntos del programa de acción.

¿No sigue siendo la Negociación del Convenio Colectivo el punto de prioritaria intervención del sindicato? ¿No sigue siendo el Convenio Colectivo la regulación más general de condiciones de trabajo? ¿No está en el punto de mira la figura del Convenio Colectivo de los predicadores de la individualización de las



relaciones laborales y de la obsolescencia del sindicato? ¿Tenemos posibilidad de orientar lo mejor de nuestros recursos a ese frente? ¿No lo requiere la atomización empresarial? ¿No lo requiere la multiplicidad de fórmulas de contratación, la intrincada red de contratación de actividades y de servicios?

¿No es cierto que la empresa está en el punto de mira de la sociedad? ¿No debemos seguir contribuyendo a la cada vez mayor demanda de responsabilidad social? ¿No es hoy ya “políticamente correcto” el hablar de “igualdad de trato”? ¿No estamos más legitimados que nunca para exigirlo en cada nueva regulación colectiva? ¿No se han convertido los conceptos de competitividad, producción y cohesión social en objeto de valoración de toda la sociedad y no sólo de las empresas? ¿No se ha puesto muy alto, a veces de forma interesada, el valor del diálogo social y del consenso en las reformas? ¿Y no hemos contribuido a ello nosotros con nuestro argumentario y sobre todo con nuestra práctica? ¿No están ahí avances en la hegemonía cultural de las ideas que difundimos porque nos refuerzan como interlocutores necesarios?

¿No tenemos más instrumentos económicos, humanos, jurídicos que los que habitualmente usamos? ¿No tenemos conciencia de nuestra propia ineficiencia en muchos momentos y campos? ¿No es la misma voluntad de cambio que predicamos exigencia interna?

Estas preguntas, y seguro que muchas otras, nos inducen a trabajar en ejes concretos, a ponernos objetivos medibles, a evaluarnos. Son los interrogantes a los que, como retos, respondemos con el programa de acción. Son los compromisos que en este 8º Congreso exhibimos ante los trabajadores y ante toda la sociedad. Y, a mayor compromiso, mayor exigencia a los poderes públicos y privados. Y a mayor compromiso, más poder.

Si afinamos bien, no sólo en la definición del reto que justifica cada punto, sino en la propuesta de articulación de los instrumentos que tenemos para responder al reto, habremos dejado establecido un programa de trabajo y un arsenal de herramientas para realizarlo. Y seguiremos creciendo y siendo decisivos. Responderemos a nuestro objetivo fundamental, representar los intereses de los trabajadores, elevar su nivel de conciencia y así de organización, reivindicación y conquista. Esto ahora, donde ya mucha gente, no sólo CC.OO., dice que la clase trabajadora, el llamado “capital humano”, es la riqueza y la primera y última palanca del proyecto económico y social, cuando la función de representar y liderar a la clase obrera, al capital humano, se proyecta con más relieve como fundamento de futuro.

Seguiremos trabajando para crecer y decidir con el más alto nivel de conciencia de nuestra utilidad, con el más alto empeño y con toda dedicación y todo vigor. Para ello este 8º Congreso Confederado debe tomar en consideración este Informe General y el Programa de Acción.

Madrid, 15 de marzo de 2004



# 8º CONGRESO CONFEDERAL

**CC.OO.**

Madrid 21, 22, 23, 24 ABRIL 2004

***seguir creciendo,  
seguir decidiendo***

C.S. DE  
CENTR  
DOCUMENT

SIG.: CD

# POST-DATA AL INFORME GENERAL

al 8º Congreso Confederado de CC.OO.

**CC.OO.**

CD.0513

La redacción del informe general y su remisión a los miembros de la CEC terminó dos días antes del 11 de marzo. Esta PD es relevante y es bueno realzar su contenido dándole este carácter solemne de POST-DATA. Se adjunta al texto del Informe General para su discusión.

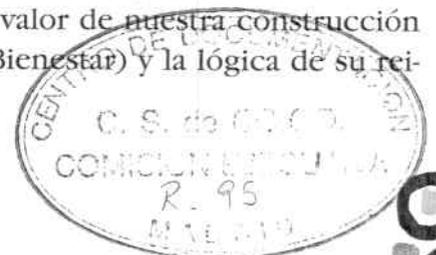
El 11 de marzo, en Madrid, el atentado terrorista más brutal de la historia de España se cobró más de 200 vidas, provocó lesiones a más de millar y medio de personas y conmocionó a millones de seres en todo el planeta. Las víctimas eran procedentes de 15 países, trabajadores, trabajadoras y estudiantes.

Los terroristas han mostrado, desde su vileza y cobardía, el rostro de la crueldad y la indiscriminación que son los ingredientes esenciales de su estrategia: el terror masivo para encoger el corazón de las personas, el terror masivo para ennegrecer el futuro y mostrar la vulnerabilidad de nuestro modo de vida, de nuestras instituciones democráticas, el terror para rendirnos a sus designios.

Su objetivo son los ciudadanos y la democracia. Su credo es el odio. No otro. Sus banderas, siempre fundamentalistas, étnicas o ideológicas, son cínicas coartadas. En España esto es y debería ser ya sabido. En este Informe general hay muchas alusiones a este asunto.

Hemos condenado su acción. Hemos movilizado a ciudadanos y ciudadanas por millones. Hemos llevado solidaridad moral y material a las víctimas. Hemos afirmado nuestra superioridad moral frente a la vileza de los portadores del horror. Hemos afirmado que somos defensores duros de nuestro modelo de convivencia porque lo hemos elegido libremente y porque es superior en términos materiales y éticos a cualquier otro y porque, en nuestro país, lo hemos construido luchando a cara descubierta, sin crueldad ni resentimiento, contra quienes tantas veces nos oprimieron. Deseamos que los terroristas sean llevados ante la justicia. Y no perdonaremos a quien los justifique.

Además hemos manifestado nuestro orgullo por el comportamiento heroico y digno de las víctimas, de los ciudadanos, de los trabajadores y las Administraciones Públicas. Desde el reconocimiento al funcionamiento de estos pilares básicos de nuestra seguridad -los servidores públicos y sus administraciones- se ve, gracias a ellos, el valor de nuestra construcción social (el Estado de derecho, el Estado Social, el Estado del Bienestar) y la lógica de su reivindicación y de la necesidad de su defensa.



Sean quienes sean sus autores, deben ser considerados igual que otros que pudieran haber hecho lo mismo. Cualquier acto terrorista es igualmente execrable, incluso más allá de la cuantía del daño causado porque la muerte de cada persona es la desaparición de un mundo de vivencias, proyectos y relaciones que exceden el contorno físico del desaparecido. Nunca juzgaremos a los terroristas por el número de muertos que provoquen.

Este acto obliga a nuestros dirigentes, españoles y europeos, a tomar medidas de prevención, de previsión y de alcance. No deben dejar que surja la sensación de que los asesinos pueden doblegarnos.

El sindicato, lo hemos dicho siempre, es deudo del sistema democrático y es un pilar de su defensa y esto requiere claridad, coraje y trabajo. Es parte de nuestro trabajo, como la acción sindical o la institucional.

El texto del informe general habla del terrorismo, del ataque terrorista a la democracia y, por ello, esta PD es congruente, no sobrevenida, con el Informe General.

El día 14 de marzo, las elecciones generales produjeron un cambio radical de la situación política de nuestro país. La CEC saludó la participación alta en el proceso electoral por lo que significa de respaldo al sistema e instituciones democráticas como réplica al ataque terrorista. Saludamos la victoria de la izquierda y felicitamos al PSOE con la esperanza de que nuestras ideas y reivindicaciones tengan acogida positiva y manifestamos nuestra voluntad de construir las respuestas, de forma dialogada, a las necesidades y carencias de la economía y la sociedad española. CC.OO., sindicato mayoritario, apuesta por la prosperidad y la igualdad, por un gobierno sensible a las demandas de los trabajadores.

Seguramente el resultado electoral tiene explicación parcial desde la percepción masiva del atentado de Atocha y sus previsibles autores. El PSOE debe, por tanto, ser sensible a la demanda generalizada de seguridad, de refuerzo de las instituciones democráticas y de las políticas que lo favorezcan. No se legitima sólo la democracia con discursos de adhesión. Se legitima reforzando la seguridad y desvelando el cinismo del discurso terrorista, secando sus nutrientes, exportando desarrollo, bienestar y democracia a tantos ámbitos del planeta donde millones de seres padecen hambre, miseria y explotación y son objeto interesado de reivindicación de sus causas por los asesinos.

Al nuevo Gobierno CC.OO. le hará llegar sus aspiraciones, renovadas en el 8º Congreso, desde nuestra autonomía y nuestra responsabilidad.

Madrid, 18 de Marzo de 2004



Madrid 21, 22, 23, 24 ABRIL 2004